

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Bobiková

**Motivácia a ďalšie vzdelávanie na materskej a rodičovskej
dovolenke**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jiří Víšek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2016

BACHELOR THESIS

Jana Bobiková

**Motivation and further education of women on maternal
and parental leave**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jiří Víšek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jana Bobiková

Pod'akovanie

Ďakujem Mgr. Jiří Víškovi za cenné rady a pripomienky pri spracovaní bakalárskej práce.

Anotácia

Bakalárska práca sa v teoretickej časti zaoberá celoživotným vzdelávaním dospelých, ďalším vzdelávaním a formami vzdelávania. Práca vymedzuje základné pojmy – dospelosť, motiváciu a bariéry vo vzdelávaní, mladú dospelosť, rolu matky a ženy, prináša pohľad na kariérnu cestu ženy, uplatnenie ženy na trhu práce a skĺbenie rodinného a pracovného života.

Praktická časť obsahuje stanovené hypotézy a v prieskume je použité dotazníkové šetrenie. Skupinou respondentiek sú ženy na materskej a rodičovskej dovolenke, ktoré sú v procese vzdelávania. Výsledky prieskumu vyvrátili a potvrdili cieľ práce.

Kľúčové slová

Bariéry vo vzdelávaní, celoživotné vzdelávanie, dospelosť, materská dovolenka, mladá dospelosť, motivácia k vzdelávaniu, rodičovská dovolenka, rodičovský príspevok, rola matky a ženy.

Annotation

The theoretical part of the bachelor thesis describe lifetime adult's education, further education and forms of education. The thesis define basic terms - adulthood, motivation and barriers to education, early adulthood, role of mother and woman. It shows progress of woman's career and her success on labour market. It also shows how women balance between family and work life.

The Practical part of the thesis contains defined hypothesis. The research is done by survey. Primary subjects of the survey were women on maternal and parental leave who are in education process. The research result proved and also disproved object of the thesis.

Keywords

Barriers to education, lifetime education, adulthood, maternity leave, early adulthood, motivation to education, parental leave, parental allowance, role of mother and woman.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 DOSPELÝ V PROCESU VZDELÁVANIA.....	11
1.1 Pojem dospelosť.....	12
1.2 Celoživotné vzdelanie, vzdelávanie a učenie.....	14
2 ĎALŠIE VZDELÁVANIE A FORMY VZDELÁVANIA	19
2.1 Občianske vzdelávanie.....	20
2.2 Zájmové vzdelávanie	20
2.3 Profesionálne vzdelávanie	22
2.4 Rodinné vzdelávanie	23
2.5 Formy vzdelávania.....	24
3 MOTIVÁCIA K VZDELÁVANIU	26
3.1 Bariéry vo vzdelávaní	28
4 MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA V ŽIVOTE ŽENY	30
4.1 Rodičovský príspevok.....	30
4.2 Mladá dospelosť.....	31
4.3 Rola matky, ženy	32
4.4 Kariérna cesta ženy	33
4.5 Ženy a trh práce	34
4.6 Rodinný a pracovný život ženy.....	36
PRAKTICKÁ ČASŤ	38
5 PRIESKUM ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA NA MATERSKEJ A RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE	38
5.1 Cieľ prieskumu	38
5.2 Metóda prieskumu a prieskumný vzor.....	39
5.3 Vyhodnotenie dotazníkového šetrenia	39
6 VÝSLEDKY VÝSKUMU.....	41
7 VYHODNOTENIE STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....	55
ZÁVER.....	60

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV.....	61
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	65
ZOZNAM PRÍLOH.....	67

ÚVOD

Téma bakalárskej práce je Motivácia a ďalšie vzdelávanie na materskej a rodičovskej dovolenke. Autorka si túto tému zvolila preto, lebo to korešponduje s jej momentálnou situáciou. V súčasnosti je táto téma dosť aktuálna, nielen pre samotnú autorku, ale aj pre ženy, ktoré svoju kariéru prerušili z dôvodu materskej či rodičovskej dovolenky. Súčasná doba si vyžaduje, aby sa matky vzdelávali aj v dobe materskej a rodičovskej dovolenky, z dôvodu, aby boli konkurencie schopné i po návrate do pracovného procesu a to je najväčšou motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu.

Cieľom práce je zistiť, aké motivačné faktory vedú matky na materskej a rodičovskej dovolenke k ďalšiemu vzdelávaniu a v prípade, že sa matky nevzdelávajú, zistiť bariéry či prekážky, ktoré im bránia v ďalšom vzdelávaní.

Práca je rozdelená na teoretickú časť a praktickú časť.

V teoretickej časti budú vymedzené pojmy, ktoré súvisia s celoživotným a ďalším vzdelávaním dospelých. Dôvodov, prečo sa dospelý jedinec rozhodne i ďalej vzdelávať je mnoho: zvýšenie kvalifikácie, sebavzdelávanie, prispôsobenie sa požiadavkám trhu práce, pre dobrý pocit zo sebarealizácie. Do ďalšieho vzdelávania sa zahrňuje: formálne, neformálne, informálne vzdelávanie, ale aj občianske, záujmové, profesijné a rodinné vzdelávanie, do ktorého sa dospelí jedinci môžu zapojiť, či vybrať podľa svojich schopností. Nadväzujúca kapitola sa zaoberá motiváciou k vzdelávaniu, kde nezamestnaný, starší ľudia a matky na materskej a rodičovskej dovolenke sú motivovaní k ďalšiemu vzdelávaniu. Zároveň i keď jedinci majú motiváciu, tak sa nájdu i bariéry, ktoré zabraňujú, aby sa mohol dospelý jedinec ocitnúť v procese vzdelávania. V záverečnej časti teoretickej práce bude definovaný rodičovský príspevok z historického hľadiska, mladá dospelosť, aká je rola matky, ženy, kariérna cesta ženy, zložitou uplatnenia sa na trhu práce podľa dosiahnutého stupňa vzdelania a problémom skĺbiť rodinný a pracovný život ženy - matky.

Praktická časť bude zameraná na zistenie motivačných faktorov, ktoré vedú matky na materskej a rodičovskej dovolenke k ďalšiemu vzdelávaniu a v prípade, že sa matky

nevzdelávajú, zistiť bariéry či prekážky, ktoré im bránia v ďalšom vzdelávaní. Problematiku objasnia tri hypotézy. V prvej hypotéze sa predpokladá, že väčšina matiek na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdeláva preto, aby sa mohla po ukončení materskej a rodičovskej dovolenke lepšie uplatniť na trhu práce. V druhej hypotéze sa predpokladá, že matky sa na materskej a rodičovskej dovolenke vzdelávajú preto, aby sa im vyplnil voľný čas. V tretej záverečnej hypotéze sa predpokladá, matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej nevzdelávajú z dôvodu, že majú obavy z finančnej záťaže.

Pre overenie stanovených hypotéz prieskumu bude použitá metóda dotazníkového šetrenia. Prieskumným vzorom budú respondentky vo veku od 20 do 35 rokov. Výsledky, ktoré vplynú z dotazníkového šetrenia, môžu byť zaujímavé a zaujímajú i samotnú autorku. Tým, že táto téma je stále aktuálna, autorka sa domnieva, že by mohla byť prínosom.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DOSPELÝ V PROCESU VZDELÁVANIA

Vzdelávanie dospelých sa charakterizuje ako uspokojenie subjektívnych poznávacích, ale aj orientačných potrieb každého človeka, ďalej ako personálny rast, ktorí patrí medzi nutnosť zaistiť začlenenie daného človeka do spoločnosti. Vzdelávanie dospelých je akási druhá šanca pre jedincov, ktorí z nejakých dôvodov nezískali vzdelanie, podľa svojich potrieb či svojich predstáv a vzdelanie si dopĺňujú preto, lebo v určitej časti svojho života o toto vzdelanie predtým nejavili vôbec záujem. Tým, ako sa vzdelávací systém rozvíja, sa väčšina jedincov snaží o získanie úplného stredoškolského, alebo vysokoškolského vzdelania za účelom zvýšenia si kvalifikácie.¹

Vzdelávanie dospelých je pre reprodukciu, transformáciu či stabilizáciu našej spoločnosti dôležitejšie, ako vzdelávanie detí, pretože sa na reprodukciu či transformáciu našej spoločnosti podieľajú dospelí jedinci a nie deti. Tým, že dospelí sa vzdelávajú, zvyšuje to ich schopnosť vidieť svet inak či iným spôsobom, ako ho videli doteraz a zároveň ho môžu aktívne meniť. Dospelí, ktorí sú vo vzdelávacom procese, sa podieľajú na rozvoji spoločnosti a zároveň sa podieľajú na sociálnych, ekonomických, kultúrnych a politických zmenách.²

Na pojem vzdelávanie dospelých sa v literatúrach uvádzajú rôzne definície, ako napríklad na učenie nie je nikdy neskoro. Tento pojem popisuje: „*všechny formy vzdělávání a odborné přípravy, a to bez ohledu na to, jak daleko mohl takový proces dospět.*“ Tento koncept zdôrazňuje zásadný prínos vo vzdelávaní dospelých a to pomocou získavania kľúčových právomocí všetkých, ktorí sa na tom podieľajú, zvyšuje ich zamestnanosť a mobilitu na pracovnom trhu, pomáha k lepšiemu sociálnemu začleneniu. Zdôrazňuje, že vzdelávanie dospelých je neodmysliteľnou a nevyhnutnou súčasťou celoživotného vzdelávania.³

¹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 24 - 29. ISBN 978-80-247-2580-2.

² Taktiež, s. 43.

³ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ke vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 17. ISBN 978-80-247-1770-8.

Aby sa dospelí jedinci mohli aj naďalej vzdelávať, musia k tomu mať patričné príležitosti :

- akú ponuku poskytuje trh práce v rámci vzdelávacích akcií,
- rozmanitosť odborného vzdelania a formy vzdelávania dospelých,
- flexibilné vzdelávacie akcie z ohľadom na čas trvania,
- dostupnosť vzdelávacích zariadení s ohľadom na vzdialenosť (bydliska, pracoviska),
- cenová ponuka vzdelávacích akcií.⁴

Dôvody vzdelávania v dospelosti:

- Rýchlo sa prispôbiť dobe a pracovnému trhu.
- Dosiahnutie profesijných cieľov.
- Ďalšie možnosti vzdelávania.
- Cítiť sa dobre zo svojho osobného rozvoja.
- Vedieť si zorganizovať svoj voľný čas.⁵

1.1 POJEM DOSPELOSŤ

Dospelosť sa vyznačuje ako: zmeny vo vývoji a následné starnutie predstavujú kontinuálne zmeny, v ktorých je rozdelenie do určitej miery ľubovoľné. Pre dospelosť je to charakteristické, preto, lebo sa tam nenachádzajú tak výrazne hranice, ktoré rozdeľujú jednotlivé etapy vývoja, čo je typické pre detstvo a dospievanie. U mladého dospelého po 20. roku života, u päťdesiatročného jedinca a u starého človeka v 80 rokoch je vidieť veľký rozdiel v tom, ako daný jedinec myslí, cíti a ako sa sociálne chová.

Etapy dospelosti:

- **Časná dospelosť** – vek od 20 – 30 rokov je prechodnou periódou od adolescencia po plnú dospelosť. Dospelosť vymedzuje tri hľadiská: hľadisko

⁴ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 51. ISBN 978-80-247-5232-7.

⁵ DONATH BURSON-MARSTELLER. *Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých. Bariéry vo vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2015-12-27]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

k veku, hľadisko k prebratiu vývojových úloh a hľadisko, pri ktorom dôjde k dosiahnutiu určitého stupňa osobnej zrelosti.

- **Stredná dospelosť** – do 45 rokov je obdobím, kde dochádza k plnej výkonnosti a relatívnej stability.
- **Neskorá dospelosť** – je od 60 – 65 rokov – do začiatku starnutia.
- **Staroba.**⁶

Za najpodstatnejšie hľadisko v dospelosti je, keď dospelý jedinec dosiahne osobnú zrelosť. Dospelý jedinec sa za zrelého považuje vtedy, keď dospeje a začne niesť plnú osobnú a občiansku zodpovednosť a zároveň sa bude prispôsobovať svojim ostarievajúcim rodičom.⁷

Dospelý:

- Vykonáva prácu – produktívnu, pričom chápe jej zmysel, stáva sa existenčne nezávislým, alebo sa pripravuje na povolanie. Do práce chodí pravidelne bez zbytočných absencií.
- Je finančne nezávislý.
- Spolupracuje bez zbytočných konfliktov, prijíma a tiež poskytuje nielen radu, ale aj pomoc, je schopný sa podriaďovať vedeniu a dokáže sám viesť menej skúsených.
- Svoje veci, ktoré sa týkajú práce či štúdia si vybaví samostatne, bez toho, aby to viedlo k zbytočným konfliktom.
- Jeho plány sú realistické a hlavne odpovedajú jeho záujmom a sklonom.
- Snaží sa bývať sám.
- Voľný čas, ktorý má, je schopný tráviť sám, alebo so svojimi blízkymi priateľmi, ktorý chcú byť v jeho spoločnosti.
- Stretáva sa s príslušníkmi opačného pohlavia a to bez väčších zábran a strachu, je schopný poskytovať lásku i nehu.
- Cielene rozširuje svoju orientáciu v prostredí v ktorom žije a tiež aj pracuje.

⁶ LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 167. ISBN 978-80-247-1284-0.

⁷ Taktiež, s. 169.

- Aktivne sa zaujíma a stará o svoju rodinu a priateľov.⁸

1.2 CELOŽIVOTNÉ VZDELANIE, VZDELÁVANIE A UČENIE

Komenský bol prvý, ktorý prišiel s celoživotným učením: *“První, čeho si přejeme, je, aby tak plně a k plnému lidství mohl být vzdělán ne jeden člověk nebo několik nebo mnoho, nýbrž všichni lidé vespolek i každý zvlášť, mladí i starí, bohatí i chudí, urození i neurození, muži i ženy, zkrátka každý, komu se stalo údělem, narodit se člověkem: aby konečně jednou bylo celé lidské pokolení vzděláno po všech věkových stupních, stavech, pohlavích a národech.”*⁹

Celoživotné vzdelanie a učenie sa zakladá na požiadavkách danej spoločnosti, ktorá si od všetkých členov, ktorí sa v danej spoločnosti vyskytujú, vyžaduje potrebné a značné znalosti. V súčasnej dobe v rámci Európskej únie sa predovšetkým jedná o schopnosť zamestnať sa, konkurenčnú schopnosť ekonomiky, sociálnu kompaktnosť. Seberealizácia je jedna z možností, ktorá je pre jedinca prínosná. Celoživotné učenie prináša jedincovi určité príležitosti, ale na druhej strane mu neprináša žiadnu záruku vysokého profesijného a spoločenského statusu. Celoživotné učenie sa na medzinárodnej úrovni rozumie - súbor všetkých príležitostí, ktoré jedinec v priebehu svojho života dostane a počiatočné vzdelanie patrí, alebo sa stáva neodmysliteľne jeho súčasťou. Priestor, ktorý sa vytvára pre celoživotné vzdelávanie a učenie je prirodzenou prioritou vzdelávacej politiky nie len v európskom kontextu.¹⁰

Celoživotné vzdelávanie je ako plánovaná, cieľavedomá a inštitucionalizovaná aktivita v rámci celoživotného učenia, kde je realizovateľné to, čo sa v danej spoločnosti považuje za podstatné.¹¹

⁸ VETEŠKA, Jaroslav a Teraza VACÍNOVÁ A KOL. *Aktuální otázky vo vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 69. ISBN 978-80-7452-012-9.

⁹ PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2003, s. 34. ISBN 80-86723-03-8.

¹⁰ VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 9 - 10. ISBN 978-80-86723-98-3.

¹¹ BENEŠ. In: VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 9 – 10. ISBN 978-80-86723-98-3.

Celoživotné vzdelávanie a učenie je daná koncepcia, ktorá je založená na potrebe permanentnej kultivácie človeka. V celoživotnom učení ide o akúsi zmenu, ktorá je zásadná v chápaní celého vzdelávania. Keď všetky možnosti učenia a to nie len v tradičných vzdelávacích zariadeniach v rámci vzdelávacieho systému, ale aj mimo neho sa chápe ako prepojený celok, ktorý toleruje rozmanité prechody medzi zamestnaním a vzdelávaním.¹²

Pojem „celoživotní znamená celý život trvající“, jedná sa o vymedzenie doby, v ktorej sa človek vzdeláva. Je to doba od narodenia až po smrť. Umožňuje každému človeku, aby mohol v akejkoľvek chvíli či etape svojho života, vstúpiť do vzdelávacieho procesu, čím by sa zbavil medzier vo svojom vzdelávaní. Celoživotné vzdelávanie je významným prostriedkom nielen spoločenského pokroku, ale aj v pokroku rozvoja životných kvalít jedinca. Za typickú vlastnosť celoživotného vzdelávania môžeme považovať jeho živosť (dynamickosť), ktorá sa snaží prispôsobovať novým a stále vznikajúcim potrebám.¹³

Memorandum o celoživotnom učení ponúka „kľúčové myšlenky“:

- základné zručnosti pre každého (cieľom, je každému zabezpečiť prístup k učeniu potrebného pre obnovenie či získanie zručností),
- investovať do ľudských zdrojov (cieľom, je ohodnotiť zamestnancov a zvyšovať mieru zamestnanosti),
- učenie vždy oceňovať,
- poradenstvo a jeho prehodnotenie (cieľom, je každému zaistiť možnosť ľahko sa dostať počas celého svojho života k informáciám a k vzdelávaniu),
- lepšia dostupnosť učenia k domovu (cieľom je, dať každému príležitosť k celoživotnému učeniu v jeho najbližšom okolí a využívať na to informačné technológie).¹⁴

¹² PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 43. ISBN 978-80-86723-58-7.

¹³ BOČKOVÁ, Věra. *Vzdělávání - průvodní jev života*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 11. ISBN 80-244-0441-9.

¹⁴ POL a HLOŠKOVÁ. In: RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (editoři). *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 11. ISBN 978-80-210-4779-2.

Dôvodom, prečo jedinci vstupujú do procesu celoživotného vzdelávania je hlavne ten, aby si predovšetkým zvýšili vlastnú cenu na trhu práce. V dobe ekonomickej krízy je to najlepší spôsob, ako reagovať na takto vzniknutú nezávideniahodnú situáciu. Tým, že sa aj naďalej vzdelávame, zvyšujeme si kvalifikáciu a osvojujeme si nové poznatky v danom obore, je to dôležité pre náš osobný rozvoj i pre rozvoj ďalších profesijných kompetencií, pričom sa nám môže podariť zapôsobiť nielen na súčasného zamestnávateľa, ale aj na toho budúceho. Celoživotné vzdelávanie nám pomáha získavať plusy v podobe – zlepšuje nám vlastné postavenie na trhu práce, zvyšuje a zdokonaľuje sa nám kvalifikácia, podporuje nás to v mobilite, motivuje nás to ďalej sa rozvíjať.¹⁵

Vzdelanie

Vzdelaním sa rozumie, že je to akýsi výsledok konečného vzdelávacieho školského procesu či sa už jedná o základné, stredné, vyššie odborné školy, či vysoké školy.¹⁶

Ďalej za vzdelanie sa považuje nejaký proces, pri ktorom si osvojujeme a vytvárame určitý systém vedomostí, spôsoby myslenia a praktických zručností. Zároveň je to proces, pri ktorom sa formuje osobnosť človeka a jeho individualita.¹⁷

Vzdelanie je konečný výsledok v procese vzdelania. Ide o už vytvorenú sústavu ako vedeckých, technických tak aj o intelektuálne a praktické vedomosti, ktoré utvárajú morálne rysy a osobité záujmy a sú majetkom osobnosti. Podľa stupňa školskej sústavy rozdeľujeme vzdelanie na: Základné školy, Stredné školy, Vyššie odborné školy, Vysoké školy, ktoré podľa pracovnej orientácii delíme ďalej na všeobecné a odborné.¹⁸

Vzdelanie:

- Vzdelaním vyjadrujeme určitú kvalitu, ktorú sme práve učením dosiahli. Znamená to, že nejde len o množstvo vedomostí a schopností.

¹⁵ VETEŠKA, Jaroslav (ed.). *Perspektivy učení a vzdělávání v Evropském kontextu*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012, s. 158 – 159. ISBN 978-80-7452-022-8.

¹⁶ MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 25. ISBN 978-80-7357-581-6.

¹⁷ MACHALOVÁ. In: TURECKIOVÁ, Michaela (ed.). *Ďalší vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. 1. svazek. Praha: Educa Service, 2008, s. 59 – 60. ISBN 978-80-87306-00-0.

¹⁸ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 40. ISBN 978-80-86723-58-7.

- Vzdelaním sa vyplňujú spoločenské role.
- Vzdelaním sa označuje niečo, čo môžu používať všetci bez ohľadu na sociálnu príslušnosť či na ukončený stupeň dosiahnutého vzdelania.¹⁹

Vzdelávanie

Vzdelávanie je proces cieľavedomého sprostredkovania a osvojovania si vedomostí, skúseností, zručností a návykov, pri ktorých sa utvárajú morálne rysy, postoj jedinca a jeho osobné záujmy. Ďalej sa dá konštatovať, že vzdelávanie je proces, pri ktorom sa utvára osobnosť, jedinečnosť spoločenského vedomia a považuje sa za súčasť socializácie. Vzdelávanie nie je tu len od toho, aby sa prostredníctvom neho získavali konkrétne poznatky, ale preto, aby slúžilo k celkovému rozvoju, humanizácie a kultivácie jedinca a to prostredníctvom personalizácie, enkulturácie a socializácie. Vzdelávanie je charakterizované, ako činnosť vzdelávacích orgánov, ktoré sú spoločensky zabezpečené.²⁰

Vzdelávanie je komunikačný proces, kde jeho hlavnými časťami je vyučovanie a učenie. Vzdelávanie je proces, v ktorom si prostredníctvom vyučovania jedinec osvojuje poznatky, ktoré si učením čiže vnútorným spracovaním transformuje na vedomosti, návyky a zručnosti.²¹

Vedomosti – sú charakteristické tým, že jedinec si osvojuje a do pamäti ukladá potrebné informácie, ktoré bude potrebovať pre kvalifikovaný výkon pre určitú pracovnú činnosť.

Návyky – možno definovať ako automatizované zručnosti. Vykonávajú sa rýchle, bez zbytočného premýšľania – automaticky. Návyky v profesijnom procese vzdelávania dospelých sa vyznačujú tým, že, sa upevňuje spôsob chovania osôb. Neskôr sa môžu rozšíriť aj na ďalšie časti chovania človeka, ktorá sa postupom času stáva vlastnosťou človeka.

¹⁹ BENEŠ (kol), Milan. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. Eurolex Bohemia, 2002, s. 76. ISBN 80-86432-40-8.

²⁰ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 40. ISBN 978-80-86723-58-7.

²¹ MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 24. ISBN 978-80-7357-581-6.

Zručnosti – „je možno definovat jako určité dispozice prakticky aplikovat určité informace a vědomosti.“ Zručnosti sú akýmsi prostriedkom, prostredníctvom ktorého sa pracovné úkony prevádzajú s vydareným uskutočnením pri meniacej sa pracovnej činnosti.²²

²² MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 32. ISBN 978-80-7357-581-6.

2 ĎALŠIE VZDELÁVANIE A FORMY VZDELÁVANIA

Ďalšie vzdelávanie dospelých prebieha po skončení určitého stupňa vzdelávania čiže po prvých skúsenostiach na trhu práce. Vzdelávanie má široké pole pôsobenia. Jedná sa o široké spektrum zručností, znalostí, skúseností a kompetencie, ktoré sú významné pre uplatnenie v pracovnom a osobnom živote.²³

V dnešnej dobe sa s ohľadom na možnosti môže a musí vzdelávať každý dospelý.

Faktory, ktoré ovplyvňujú účasť na ďalšom vzdelávaní:

- **Spoločenská klíma, spoločenský rámec vo vzťahu k učeniu**
- **Epochálne témy, výzvy** – trh práce reaguje na zmenu požiadaviek. Platí to hlavne pri zmene kvalifikačných podmienok, ako je: počítačová gramotnosť, jazyky a manažérske zručnosti.
- **Vzťahy a okolie**
- **Životná situácia** – hlavnými prekážkami je nedostatok času, nedostatočné množstvo informácií, chýba starostlivosť o deti.
- **Osobnostné charakteristiky** – týka sa to našich záujmov, sú to naše skúsenosti s učením a štýlom učenia, zodpovednosť za vlastný osud, životné potešenie a sebavedomie. Ďalšie vzdelávanie prehľbuje vlastné schopnosti, napomáha k získavaniu nových poznatkov a udržanie pracovného miesta.²⁴

Ďalšie vzdelávanie prostredníctvom, ktorého je dospelý v procese vzdelávania, je jeho prítomnosť na formálnom, neformálnom, informálnom a odbornom vzdelávaní, sú to rôzne kurzy a programy celoživotného vzdelávania, rekvalifikačné, firemné, záujmové a občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov.²⁵

Ženy na materskej a rodičovskej dovolenke sa zúčastňujú ďalšieho vzdelávania formou rôznych kvalifikačných a rekvalifikačných kurzoch, aby sa po skončení rodičovskej dovolenke mohli lepšie uplatniť na trhu práce, alebo zachovať si stávajúce

²³ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 21. ISBN 978-80-247-1770-8.

²⁴ BENEŠ, Milan. *Andragogika: 2., aktualizované a rozšířené vydání*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 104. ISBN 978-80-247-4824-5.

²⁵ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 76. ISBN 978-80-247-1770-8.

zamestnanie, alebo, aby sa im podarilo nájsť vhodné, či lepšie budúce zamestnanie. Najväčšou prekážkou žien je čas, ktorý venujú svojim deťom a ďalšia prekážka je ekonomická situácia, ktorú pociťujú hlavne matky samoživiteľky. Za najpriaznivejšiu pomoc by uvítali: kurzy s detským kútikom, kurzy s istou finančnou podporou, alebo zľavou a opatrovanie detí.²⁶

2.1 OBČIANSKE VZDELÁVANIE

Zameriava sa na formovaní práv a povinností ľudí a to v občianskych, spoločenských či politických rolách a pritom sa zároveň utvárajú možnosti ako tieto role naplňovať. Vznikajú predpoklady pre kultiváciu človeka, aby sa dokázal rýchlo prispôbiť meniacim sa podmienkam. Zahŕňa problematiku etickú, estetickú, právnu, ekologickú, zdravotnícku, politickú, občiansku a iné.²⁷

Občianske vzdelávanie niektorí teoretici chápu ako súčasť záujmového vzdelávania, pričom občianske a záujmové vzdelávanie sa dá charakterizovať ako príbuzné. Do záujmového vzdelávania patrí obsluha PC, jazykové zručnosti a ďalšie. Niekedy sa môžu prekrývať a to, keď kurz PC a jazykové zručnosti patria do záujmového vzdelávania (v prípade dobrovoľnosti bez iného ďalšieho účelu), ale aj do občianskeho vzdelávania (zvyšovanie gramotnosti populácie), či do profesijného vzdelávania (ak to pomáha v postupe v stávajúceho či nového zamestnania).²⁸

2.2 ZÁJMOVÉ VZDELÁVANIE

Do záujmového vzdelávania sa zahrňuje: Záujem, voľný čas, dobrovoľnosť, sloboda výberu, miestna príslušnosť, uspokojenie potrieb, pestrosť obsahu, aktivita.

Hlavné funkcie záujmového vzdelávania:

²⁶ DONATH BURSON-MARSTELLER. *Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých. Bariéry vo vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2015-12-27]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

²⁷ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vydání. Praha: Alfa, 2008, s. 11. ISBN 978-80-87197-12-7.

²⁸ ŠERÁK. In: PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 99 - 100. ISBN 978-80-86723-58-7.

- **Svetonázorová** – je to názor jedinca na svet okolo a zároveň jeho postavenie v tomto svete.
- **Všeobecne vzdelávacia**
- **Sociálne adaptačná** – sociálne role, ktoré vedú k očakávanému výkonu.
- **Sociálne integračná a kontrolná**
- **Kompenzačná** – jedná sa o vyrovnávanie nedostatkov z predošlého vzdelávania a to sebarealizáciou.
- **Popularizačná** – šírenie dosiahnutých poznatkov ďalej.
- **Inovačná**
- **Relaxačná a regeneračná**
- **Expresívna** – sebarealizácia.²⁹

Záujmové vzdelávanie je chápané ako uspokojenie, nejakej vzdelávacej potreby, ktorá je v súlade s osobným zameraním. Toto záujmové vzdelávanie dotvára osobnosť jedinca a tak mu umožňuje, aby sa sebarealizoval vo voľnom čase. V súlade s rôznymi ľudskými záujmami je i jeho obsahová orientácia veľmi rôznorodá.³⁰

Záujmové vzdelávanie využíva počítačové technológie:

- využívanie interaktívnych učebníc,
- podľa záujmu vyhľadávať informácie na internetu,
- multimedialny prezentácia organizácií,
- štúdium e-learnigového kurzu,
- jedinci s podobnými záujmami komunikujú medzi sebou e-mailom, chatom, Facebookom.
- Wikipedia.³¹

Pokiaľ je to brané ako pozitíva, tak sa dôjde k tomuto členeniu:

Kultúrno-estetická výchova

²⁹ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 100. ISBN 978-80-86723-58-7.

³⁰ BOČKOVÁ, Věra. *Vzdělávání - průvodní jev života*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 18. ISBN 80-244-0441-9.

³¹ TURECKIOVÁ, Michaela (ed.). *Ďalší vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. 1. svazek. Praha: Educa Service, 2008, s. 37. ISBN 978-80-87306-00-0.

- Významný faktor prispieva k rozvoji intelektuálnej, ale aj pocityvej úrovne každého jedinca a tak plní funkciu výchovno-vzdelávaciu.

Cestovanie a turistika

- Aktívne pohybové a kultúrno - poznávacie činnosti, ktoré sa zameriavajú na uspokojovanie fyzických a duševných síl človeka. Je to formou odpočinku, liečenia, spoločenskej komunikácie či kultúrneho využitia.

Zdravotná výchova

- Patrí sem rozvoj celkovej zdravotnej uvedomelosti, popularizácii, hlavné zásady fyzickej či duševnej hygieny, zdravá výživa a zdravý životný štýl a samozrejme zdravotná prevencia.

Environmentálna výchova

- Je to formálne aj neformálne pôsobenie na obyvateľstvo. Prenášajú sa správy a vytvárajú sa postupnosti hodnôt a pozitívne postoje v systéme človek, spoločnosť, príroda. Hlavným cieľom je rozvinúť znalosti a návyky obyvateľstva tak, aby si uvedomili potrebu aktívneho zapojenia a pozitívneho prínosu každého človeka.

Jazykové vzdelávanie

- Vstupom Českej republiky do Európskej únie sa zvyšujú požiadavky na prekonanie jazykových bariér a schopnosť komunikácie narastá. Jazykové vzdelávanie predstavuje získanie formálnej kvalifikácie.³²

2.3 PROFESIJNÉ VZDELÁVANIE

Ďalšie profesijné vzdelávanie sa poskytuje osobám, ktoré majú dokončené odborné vzdelávanie. Do profesijného vzdelávania patria rekvalifikačné kurzy, či stále sa opakujúce školenia, alebo kvalifikačné vzdelanie.³³

Profesijné vzdelávanie dospelých je všestrannejšie v učení a v aktivitách spojených s prácou, ktorú vykonávame, alebo v budúcnosti by sme chceli vykonávať. V realite sa

³² PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, s. 506. ISBN 978-80-7367-546-2.

³³ BARTÁK, Jan (ed.). *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, s. 9. ISBN 978-80-86723-34-1.

najčastejšie stretávame s podnikovým vzdelávaním (na všetkých pozíciách v rámci podniku) a rekvalifikačným štúdiom.³⁴

2.4 RODINNÉ VZDELÁVANIE

„Rodinné vzdelávaní lze charakterizovat jako preventivní a vzdělávací aktivity zahrnující vytváření vzdělávacích programů, jejich implementaci, evaluaci, vedení výuky a výcviku a výzkum vztahený ke zvyšování kvality života jednotlivce i rodiny.“³⁵

Rodinné vzdelávanie má dve roviny. Mikro rovina: jej cieľom je, aby rodinné vzdelávanie určitým zúčastneným pomáhalo zvyšovať pocit životnej pohody. Makro rovina: jej cieľom je, aby sa prostredníctvom tohto vzdelávania predišlo sociálnej deviácii. Rodinné vzdelávanie sa ďalej dá rozdeliť na tri časti, záleží na tom, pre koho je určený. Prvá časť sa týka prípravy na rodičovstvo a rodinný život. Je to súčasť počiatočného školného vzdelávania. Druhá časť sa zameriava na prípravu rodinného života a rodičovstva pre mladých, ktorí pomýšľajú, že si založia rodiny. V tretej časti sa vzdelávajú tí, ktorí majú svoje rodiny už založené. Autorka konštatuje, že rodinné vzdelávanie sa organizuje v prvej časti, čiže vo formálnom systéme, ale aj v druhej a tretej časti a to i v systéme neformálneho vzdelávania.

Rodinné i rodičovské vzdelávanie má tri formy: individuálna forma, skupinová forma, masová forma. Do oblasti individuálnej formy vzdelávania patria rôzne poradenstvá a koučovanie. Do oblasti skupinovej formy vzdelávania patria neformálne vzdelávacie programy, ktoré sú určené pre stálych účastníkov. Do poslednej masovej formy spadajú knihy, rôzne televízne či rozhlasové programy, internetové stránky pre rodinu a rodičovstvo.³⁶

³⁴ NOVOTNÝ. In: RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (editoři). *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 114 – 115. ISBN 978-80-210-4779-2.

³⁵ GENTRY, In: ŠEĐOVÁ, Klára. *Rodinné vzdelávaní jako součást celoživotního učení: Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity* [online]. Masarykova univerzita, 2006 [cit. 2016-01-01]. ISBN 80-210-4143-9. ISSN 1211-6971. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/05Sedova%20U11.pdf>

³⁶ LLYOD, In: ŠEĐOVÁ, Klára. *Rodinné vzdelávaní jako součást celoživotního učení: Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity* [online]. Masarykova univerzita, 2006 [cit. 2016-01-01]. ISBN 80-210-4143-9. ISSN 1211-6971. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/05Sedova%20U11.pdf>

2.5 FORMY VZDELÁVANIA

Formálne vzdelávanie – je chápané, ako vzdelávanie, kde účastníci, sú vo vzdelávacom procese v školských zariadeniach a snažia sa dokončiť určitý stupeň vzdelávania. Vyznačuje sa oficiálnym uznávaným certifikátom s celospoločenskou platnosťou. Do formálneho vzdelávania patrí nielen denné štúdium, ale i distančné štúdium a nezáleží na veku vzdelávacieho. Formálne vzdelávanie má určitú štruktúru a jeho priebeh je organizovaný. Týka sa to cieľov, prostriedkov a času.³⁷

Pojem formálne vzdelávanie patrí pre označenie vzdelávania sa výlučne v školách. V českom vzdelávacom systéme sa môže dospelý zúčastniť vzdelávania v rôznom na seba nadväzujúcom stupni. Spadá tam vzdelanie: stredné vzdelanie s výučným listom, alebo maturitou, vyššie odborné vzdelanie, vysokoškolské vzdelanie či už bakalárske, alebo magisterské a doktorské vzdelávanie. Dôležité je, že vo formálnom vzdelávaní ide o procesy učenia, ktoré prebiehajú v škole a sú riadené a zámerné.³⁸

Formálne vzdelávanie je ako štúdium, ktoré vedie k získaniu certifikátu o vzdelávacom stupni. Pre dospelého jedinca v Českej republike platí, alebo sa držia tradičného životného cyklu, že najskôr je dôležité dokončiť vzdelanie a potom môžu vstúpiť do sveta zamestnania, alebo sa pripraviť na rodinný život.³⁹

Neformálne vzdelávanie – sú to znalosti a zručnosti, ktoré si jedinec zlepšuje, aby sa mohol lepšie uplatniť na trhu práce, zároveň získava nové znalosti a zručnosti, ktoré sú dôležité pre jeho osobnosť. Môžu sa sem zaradiť kurzy cudzích jazykov, rôzne počítačové a rekvalifikačné kurzy a v neposlednom rade krátkodobé školenia a prednášky. Jedná sa o prezenčné, alebo distančné vzdelanie. Neformálne vzdelávanie vedú odborní lektori. Výsledky vzdelávania sú osvedčené rôznymi certifikátmi, ktoré pokiaľ sú oficiálne tak neplatí platnosť certifikátu z formálneho vzdelávania

³⁷ PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, s. 247 – 248. ISBN 978-80-7367-546-2.

³⁸ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 22. ISBN 978-80-247-5232-7.

³⁹ RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (editoři). *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 49 – 58. ISBN 978-80-210-4779-2.

a neposkytuje stupeň vzdelávania. Toto neformálne vzdelávanie je z pohľadu toho, kto sa učí.⁴⁰

Informálne učenie – patrí sem sebvzdelávanie a ďalšie iné učenie, ktoré nie je vedené a ani hodnotené žiadnym lektorom. Pri tomto učení jedinec nemá príležitosť si preveriť znalosti a zručnosti, ktoré v tomto vzdelávaní získal. Do informálneho učenia patrí tiež aj náhodné učenie, ktoré sa spojuje s činnosťami v každodennom živote (s prácou, s rodinou, či s aktivitami v našom voľnom čase). Výsledky nie sú osvedčené certifikátom. Čo sa týka informálneho učenia, tak nie je organizované ani štruktúrované a od vzdelávania sa odlišuje, že má príležitostnú povahu.⁴¹

Informálne učenie patrí medzi najstarší spôsob, ako získať potrebné znalosti a zručnosti potrebné pre život. Pred rozvojom formálneho vzdelávania sa znalosti a zručnosti dedili z matky na dcéru a z otca na syna. V minulosti obyvatelia, ktorí žili na „jednom mieste“, vedeli o sebe všetko (kto čo vie, v čom vyniká). Remeselníci získavali skúsenosti od svojho majstra, pri ktorom boli v učení, rovnako ako sa hospodine učili od svojich matiek. Žiadne certifikáty, ani formálne doklady o získaných zručnostiach predtým neexistovali.⁴²

⁴⁰ PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, s. 248. ISBN 978-80-7367-546-2.

⁴¹ Taktiež, s. 248.

⁴² RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (editoři). *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 77. ISBN 978-80-210-4779-2.

3 MOTIVÁCIA K VZDELÁVANIU

Aby sa dospelý ocitol vo vzdelávacom procese, potrebuje k tomu akúsi motiváciu, motív, alebo potrebu, ktorá ho vedie dopredu, jednoducho potrebujú „hnací motor“. Na materskej a rodičovskej dovolenke majú matky viacero motivácií. Autorka spomenie tie najdôležitejšie a najpodstatnejšie motívy, ktoré motivujú dospelého jedinca pri vstupe do ďalšieho vzdelávania. Motívy: lepšie uplatnenie na trhu práce po skončení rodičovskej dovolenky, udržanie tempa s pôvodným zamestnaním, zvýšenie si kvalifikácie, zmena pracovného miesta, vyššie platové podmienky, povýšenie, chcu byť vzorom pre svoje deti.

Motivácia je charakterizovaná ako uspokojenie záujmov daného motivovaného jedinca, alebo aj skupinu (firmu) tak, že uspokojuje i záujmy, ktoré odrážajú potreby motivovaného jedinca.⁴³

Dospelého je možno motivovať dvoma spôsobmi:

1. Motivácia vo výuke sa opiera o dominantné potreby v subjektívnej postupnosti jedinca (stanovuje sa náročnosť a zložitosť úlohy, témy sa volia s ohľadom na záujmové zameranie žiaka).
2. Snažiť sa vytvoriť vonkajšie podmienky, aby obsahovali stimuly pre určitú skupinu potrieb. Tým, že tieto potreby aktivujeme, tak vyvoláme motiváciu, ktorá vedie k učebnej činnosti, ktorá je za potreby. Dospelý študenti vzájomne riešia úlohu tak, aby sa dopracovali k správne riešenie, ponúkať študentom na riešenie zložité situácie, aby študenti dostali nové poznatky.

Motivácia:

- **Pozitívna motivácia** – táto motivácia sa vyvoláva úspechom, známku, pochvalou. Má zdokonaľovať a posilňovať ďalšie úsilie. Napriek tomu pozitívna motivácia môže negatívne ovplyvniť učenie.
- **Negatívna motivácia** – táto motivácia sa vyvoláva negatívnym hodnotením, zlou známku, neúspechom. Medzi následky negatívnej motivácie často patrí

⁴³ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 125. ISBN 978-80-247-1991-7.

nezáujem o vzdelávanie, odmietavý postoj k učeniu, k lektorovi či vzdelávacej spoločnosti.⁴⁴

Motivácia dospelých k ďalšiemu vzdelávaniu je rozhodnutie-pohnútka, vyvolaná určitou potrebou jedinca a jeho jednanie vedie k naplneniu tejto potreby. Vo vzťahu dospelých k vzdelávaniu sa prekrývajú tieto charakteristiky: motivácia – záujem - potreba. U každého jedinca je to rôzne, či už sa to vzťahuje na konkrétnu profesiu, alebo na voľbu iného atraktívnejšieho povolania.⁴⁵

Vzdelávacie potreby:

1. **Jednotlivých subjektov** – tieto potreby sa týkajú skutočných, alebo potenciálnych jedincov, ktorý sú v procese vzdelávania.. Vzdelávacie potreby sú variabilné, s ohľadom na dosiahnutý stupeň vzdelania, pohlavie, vek, ťažko sú rozoznateľne, alebo vôbec nerozoznateľné.
2. **Skupín subjektov** – týka sa to skupín ohľadne veku, profesie, etnika a socioekonomickej skupiny, pričom tieto skupiny majú presne dané vzdelávacie potreby.
3. **Podnikov, sektorov národného hospodárstva, či spoločnosti.** V podniku vzdelávacie potreby vznikajú požiadavkami zamestnávateľa. V spoločnosti tieto vzdelávacie potreby patria medzi hlavné priority vzdelávania.⁴⁶

Motivácia k ďalšiemu vzdelaniu je individuálna potreba jednotlivcov, ktorá záleží na ich schopnostiach. Motivácia k vzdelávaniu sa rozdeľuje na vnútornú a vonkajšiu. Vnútna motivácia - najsilnejšiu motiváciu majú mladí ľudia, ktorí chcú uspieť vo svojom profesijnom živote a sú často veľmi ambicióznymi. Vonkajšia motivácia – má podnet v strachu o stratu zamestnania, či celkovej nezamestnanosti. Týka sa to matiek na materskej a rodičovskej dovolenke, ktoré sú týmto mimo pracovný proces. Väčšia potreba sa ďalej vzdelávať v dospelosti je u ľudí s obavou o stratu zamestnania,

⁴⁴ VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ A (kol). *Aktuální otázky ve vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 71 – 72. ISBN 978-80-7452-012-9.

⁴⁵ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 33 – 35. ISBN 978-80-247-5232-7.

⁴⁶ Taktiež, s. 36 – 37.

väčšinou vo väčšich mestách. Menšiu motiváciu k ďalšiemu vzdelávaniu majú jedinci pracovne vyťažený a v stabilnom zamestnaní. **Potrebu sa nevyhnutne vzdelávať majú:**

- Nezamestnaný.
- Matky na materskej a rodičovskej dovolenke.
- Jedinci nad 45 rokov.⁴⁷

3.1 BARIÉRY VO VZDELÁVANÍ

U každého vzdelávajúceho sa vyskytnú bariéry a problémy pri vzdelávaní s ktorými sa stretávajú. Matky, ktoré sú na materskej a rodičovskej dovolenke sa potykajú s bariérami viac menej stále a zápasia s nimi. Stojí za opomenutie tých najpodstatnejších bariér, s ktorými človek zápasí. Patrí sem: nízka motivácia či nedostatok informácií o možnostiach sa vzdelávať, nedostatok voľného času, ktorý by bol venovaný štúdiu, starostlivosť detí, náročnosť štúdia, kde dochádza k stretu rodina verzus vzdelávanie poprípade zamestnanie, nedostatok financií s ktorými majú problémy matky na materskej a rodičovskej dovolenke.

Hlavné bariéry vo vzdelávaní dospelých:

- Ekonomicky náročné pre nezamestnané a pre matky na materskej dovolenke.
- Nedostatok času, prednosť má rodina, práca a odpočinok.
- Nechuť, nedostatočná motivácia, lenivosť.
- Nedostatok informácií o rekvalifikačných možnostiach.

Najhlavnejšie bariéry vo vzdelávaní dospelých:

Nedostatok peňazí patrí k najčastejším a najhlavnejším bariéram vo vzdelávaní dospelých. Bariéru pociťujú hlavne nezamestnaný a matky na materskej dovolenke, ktoré majú relatívne čas, ale obmedzený rozpočet na ďalšie vzdelávanie.

⁴⁷ DONATH BURSON-MARSTELLER. *Vzdelávaní dospelých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých. Bariéry vo vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2015-12-27]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

Nedostatok času pociťujú hlavne zamestnaný jedinci, ale aj matky s deťmi s celodennou starostlivosťou.

Nedostatok motivácie, ktorá hraničí s lenivosťou - túto bariéru väčšinou pociťujú jedinci z menším miest. Motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu je nízka, ľudia sa nechcú vzdelávať, alebo nemajú potrebu sa vzdelávať.

Náročnosť vzdelávania – v pokročilom veku jedinci túto bariéru vnímajú napríklad v oblasti informačných technológiách, práce s PC. Starší jedinci pociťujú nechť sa učiť novým veciam, z dôvodu náročnosti.

Nedôvera v efektívnosť ďalšieho vzdelávania pri hľadaní práce – týka sa to starších jedincov v spoločnosti, ktorý sa stávajú pesimistami, že im ďalšie vzdelávanie pomôže pri hľadaní práce.

Nízka informovanosť – medzi veľkú bariéru patrí nízka informovanosť o možnostiach sa ďalej vzdelávať.⁴⁸

⁴⁸ DONATH BURSON-MARSTELLER. *Vzdelávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdelávání dospělých. Bariéry vo vzdelávání* [online]. Praha [cit. 2015-12-27]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

4 MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA V ŽIVOTE ŽENY

Zamestnankyni (matke) v súvislosti s pôrodom patrí materská dovolenka v dĺžke 28 týždňov, 37 týždňov patrí žene, keď porodí dve, alebo viac detí. V dobe materskej dovolenke v zmyslu je zamestnávateľ povinný zamestnankyňu ospravedlniť. Zamestnankyňa na materskej dovolenke nastupuje šesť týždňov pred očakávaným pôrodom, najskôr však nastupuje osem týždňov pred očakávaným pôrodom. Zamestnankyňa si sama určuje kedy nastúpi na materskú dovolenku, nástup jej nejde nariadiť.⁴⁹

Rodičovská dovolenka patrí matke, ktorej skončila materská dovolenka a to v rozsahu najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa. Rodičovská dovolenka patrí aj otcovi dieťaťa od narodenia do rozsahu najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa. Rodičovskú dovolenku, ktorú zamestnankyňa je oprávnená čerpať sa tiež považuje za výkon práce.⁵⁰

4.1 RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK

Rodičovský príspevok sa do roku 1990 označoval ako „*mateřský příspěvek*“ a vyplácal sa len ženám a bol zavedený v roku 1970. Materský príspevok je príjem, keď matka zostala doma, aby sa starala o deti. Od roku 1985 materský príspevok mohol poberať samoživiteľ otec. Od roku 1990 sa používal názov rodičovský príspevok, nárok mala matka či otec dieťaťa. Výška rodičovského príspevku 900 Kč, v roku 1994 sa zvýšil na 1 740 Kč, v roku 2001 sa zvýšil na 2552 Kč, v roku 2004 sa zvýšil na 3 635 Kč, v roku 2007 sa zvýšila na 7 582 Kč. Od roku 2008 je možnosť rodičovský príspevok čerpať pri dvojročnej variante vo výške 11 400 Kč mesačne. Túto variantu volia rodičia, ktorých hrubý príjem bol 16 500 Kč mesačne. Pri druhej variante bol rodičovský príspevok 7 600 Kč mesačne a patrí rodičovi do troch rokov dieťaťa. Pri

⁴⁹ MPSV. Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené (Sestra) [online]. 04.10.2013 [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16352>

⁵⁰ MPSV. Slučitelnost profesních a rodinných rolí (Odbor 21) [online]. 10.12.2015 [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

poslednej tretej variante rodič na 21 mesiacov poberá 7 600 Kč a potom do štyroch rokov veku dieťaťa poberá rodič 3 800 Kč.⁵¹

Rodičovský príspevok je dávka štátnej sociálnej podpory, ktorá je vyplácaná rodičom, ktorí sa starajú o dieťa od narodenia. Tento príspevok poberá rodič, ktorý sa celodenne a riadne stará o jedno dieťa do štyroch rokov, alebo o dieťa do siedmich rokov, ktoré je dlhodobo zdravotne postihnuté, alebo dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté.⁵²

4.2 MLADÁ DOSPELOSŤ

Mladosť sa charakterizuje ako obdobie bez histórie, je to spojitosť s niečím novým a zároveň s niečím súčasným, kde sa skúsenosti ešte len získavajú. Mladá dospelosť je orientovaná najmä na súčasnosť, preberajú si z kultúry a z spoločnosti hlavne najnovšie vedomosti.⁵³ Mladosť je obdobím plné zvrátov a rozpakov, v ktorých sa odohráva akýsi posun do dospelosti, ktoré sa vyznačuje preberaním znalostí, zručností a zodpovednosti.⁵⁴

Mladá dospelosť sa chápe ako obdobie od 20 do 35 rokov. Medzi jej úlohy patrí:

- Profesionálna rola.
- Manželstvo.
- Rodičovstvo.⁵⁵

Mladá dospelosť je obdobie plné veľkých možností a ich uskutočňovania ale i dobou stagnácie ďalšieho vývoja. Mladý človek sa nebráni novým impulzom a všetko chápe ako výzvu. „*Období mladej dospelosti býva označované ako fáze intimity, jejímž*

⁵¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008, s. 30 – 34. ISBN 978-80-86429-94-6.

⁵² PŘIB, Jan, Naděžda BŘESKÁ, Eva ŠPUNDOVÁ a Jana PILÁTOVÁ. *Mateřská a rodičovská dovolená: 2., aktualizované vydání*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003, s. 144. ISBN 80-247-0675-X.

⁵³ ALAN, Josef. *Etapy života očima sociologie*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1989, s. 144. ISBN 80-7038-044-6.

⁵⁴ Taktiež, s. 165.

⁵⁵ VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 304. ISBN 80-7178-308-0.

úkolem je vytvoření důvěrného, spolehlivého a stabilního vztahu, který by mohl sloužit jako zdroj citové jistoty a bezpečí a v této podobě by sa mohl stát základem budoucího manželství a rodiny.“⁵⁶

Jedinec v dvadsiatich rokoch neuvažuje už tak jednoducho, unáhlene, bezhlavo, ako keď je ešte adolescent, nevníma svet len čierno bielo, ale už aj farebne. V tomto období je jedinec viac rozhodnejší a dokáže si svoje rozhodnutia obhájiť a presadiť niekedy aj tvrdým konaním, než potom neskôr v pokročilejšom veku.⁵⁷

4.3 ROLA MATKY, ŽENY

V dnešnej spoločnosti má úloha matky veľký význam. Na jednej strane musí žena zvládať rolu matky a na druhej strane musí zvládať rolu ženy v domácnosti.⁵⁸ Spoločnosť chápe, že rola matky je sociálne vysoko oceňovaná a má určitý význam. Predstava dobrej matky je vnímaná, že matka bude jednoznačne šťastná a jej dieťa a starostlivosť o neho, ju bude naplňovať len kladnými pocitmi. Samozrejme táto rola so sebou prináša určité starosti. Starostlivosť o dieťa nie je spojená len s kladnými pocitmi, prináša to určitý stereotyp matke, matka je unavená a frustrovaná.⁵⁹

„První období mateřství však ženě přináší i mnoho životních radostí a odměn, a proto je rozhodování mezi málodětností (kompromis mezi mateřstvím a mimorodinnými zájmy) a vícedětností (volbou rodinné „kariéry“) tak obtížné.“ „Role matky má jasně vymezená práva i povinnosti. V současné české společnosti je akceptován názor, že role matky a pečovatelky o rodinu je biologicky daná a pro ženu zcela samozřejmá, představuje základní poslání ženy. Mateřství je spojováno se samozřejmostí potlačení vlastních potřeb ve prospěch dítěte. Od matky se očekává

⁵⁶ VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II: Dospelost a stáří*. Dotisk 1. vydání. Univerzita Karlova Praha: Karolinum, 2007, s. 13 – 15. ISBN 978-80-246-1318-5.

⁵⁷ ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 2. vydání. Praha: Portál, 2006, s. 230 – 231. ISBN 80-7367-124-7.

⁵⁸ VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 323. ISBN 80-7178-308-0.

⁵⁹ GJURIČOVÁ. In: VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 352. ISBN 80-7178-308-0.

citová vřelost a empatická péče o malé dítě. Matka je považována za výchovnou a pečovatelskou autoritu, je jí dáno právo prioritního rozhodování o dítěti.“⁶⁰

Mladá žena v istom veku sa musí rozhodnúť medzi dvoma cestami, ktorými sa môže vydať. Jedna z ciest je rozhodnutie založiť si vlastnú rodinu (ak chce mať žena väčšiu rodinu v ideálnom veku) a druhá cesta je sľubná kariéra (rodinu odsunie na druhé miesto, až na neskoršie obdobie po dosiahnutie istých cieľov v kariére). Existuje všeobecný mýtus o žene, ktorá dokáže budovať sľubnú kariéru a popritom vychovávať deti a starať sa o rodinu, ale len v časopisoch pre ženy a vo filmoch. Mladá žena si musí zvoliť cestu, ak chce rodinu, musí preto obetovať kariéru. I žena s rodinou, až deti odrastú môže budovať kariéru.⁶¹

4.4 KARIÉRNA CESTA ŽENY

„Ženská profesní role má jiný sociální význam. Pracovní uplatnění je chápáno jako možný, ale nikoliv nutný doplněk tradiční role ženy, zaměřené na péči o rodinu a děti. Postoj žen k vlastní profesi může být různý. Souvisí s hodnotovým systémem jejich orientační rodiny, s očekávaním, typickým pro tuto sociální vrstvu, s modelem jejich matky. Dilema volby mezi rolí matky a profesní kariérou vede k bilancování dosavadních výsledků, k racionálnímu i emočnímu hodnocení obou rolí, ale i k anticipaci vlastní budoucnosti ve vztahu k těmto rolím. Rozhodování mezi rodinou a profesí závisí na osobnosti ženy.“⁶²

Profesijná cesta žien sa dá viac krát charakterizovať:

1. Profesijná cesta u žien je iná ako u mužov – kariéra ženy je obyčajne kratšia s ohľadom na prerušovanie minimálne raz v dobe, keď sa stane matkou, ale aj skorším odchodom do dôchodku.
2. V kariére ženy je v danom zamestnaní istá stabilita, ale ak žena zmení svoje zamestnanie, stabilita kariéry začne klesať (na rozdiel od mužov).

⁶⁰ ALAN, Josef. *Etapy života očima sociologie*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1989, s. 299. ISBN 80-7038-044-6.

⁶¹ ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 2. vydání. Praha: Portál, 2006, s. 237. ISBN 80-7367-124-7.

⁶² VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 321 – 323. ISBN 80-7178-308-0.

3. Výška dosiahnutého vzdelania žien ovplyvňuje ich kariéru menej, než je to u mužov (žena so stredoškolským vzdelaním s maturitou, má lepší štart v kariére, ale postupne sa to mení kvôli rýchlejšiemu kariérnemu postupu rovnako vzdelaných mužov).⁶³

„Profesní dráhy žen mají tedy specifický charakter: jsou poznamenány hlavně průběhem rodinného cyklu. Sociologie věnuje pozornost úloze mateřství v životě zaměstnané ženy a řada sociálních opatření je motivována snahou zdokonalovat systém péče o dítě, zůstává otevřená právě druhá stránka – totiž funkce povolání v životě ženy a především problém začlenění mateřské role do celku profesní dráhy.“⁶⁴

4.5 ŽENY A TRH PRÁCE

Základným právom všetkých ľudí v celej Európskej spoločnosti je uplatniť sa na trhu práce. Jednou zo základných podmienok je právo spojenia rodinného a pracovného života, čiže flexibilita. V súčasnosti je situácia žien a najmä žien matiek na trhu práce rozličná. K rovnoprávnemu začleneniu žien/žien matiek do pracovného trhu bráni nedostupnosť zariadení, ktoré by sa starali o deti do troch rokov veku dieťaťa, príliš dlhá rodičovská dovolenka, ktorá je spojená s predsudkami o tom, že matka by mala tráviť s dieťaťom čo najviac času, v jeho prvých rokoch života (najlepšie však do troch rokov veku dieťaťa). I štát voči ženám svojimi nastavenými podmienkami znevýhodňuje zamestnávanie žien zamestnávateľmi (môžu sa starať o choré dieťa, odísť na materskú a rodičovskú dovolenku), ktorí ich často kvôli neprítomnosti diskriminujú pri prijímaní do zamestnania žien po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky.⁶⁵ Z dlhodobého hľadiska majú ženy, čo by pracovná sila obrovský pracovný potenciál.⁶⁶

V Česku a českej rodine je silno ukotvená spoločná starostlivosť muža a ženy o rodinu, o jej chod a fungovanie a zároveň, aby sa žena mohla na pracovnom trhu

⁶³ ALAN, Josef. *Etapy života očima sociologie*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1989, s. 243 – 244. ISBN 80-7038-044-6.

⁶⁴ Taktiež, s. 258 – 259.

⁶⁵ KŘÍŽKOVÁ a VOHLÍDALOVÁ. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008, s. 85 – 97. ISBN 978-80-86429-94-6.

⁶⁶ ŠPIDLA. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008, s. 85 – 97. ISBN 978-80-86429-94-6.

realizovať. „Ženy tvoří v současnosti na českém trhu práce podíl 44,8% pracovníků.“ Žena a najmä žena s rodinou je u českých zamestnávateľov na trhu práce nie veľmi žiadaná, čoby zamestnanec, z dôvodu možnej častej absencie, je pre nich neperspektívnou pracovnou silou. Ženy to preto riešia tým, že so svojich nárokov na zamestnanie poľavujú a sú ochotné pracovať i za menej platovo ohodnotenú prácu, alebo vzdelanostne na nižšej pozícii. „Z nezaměstnaných žen, hledajících práci, je 9,5%tých, které byly těsně před obdobím nezaměstnanosti na mateřské nebo další mateřské dovolené.“⁶⁷

Výška dosiahnutého vzdelania má veľký význam, nie len na postavení žien na trhu práce, ale i na dôležitosti návratu z rodičovskej dovolenky na trh práce.

Vysokoškolské vzdelané ženy – pre túto skupinu žien je návrat na pracovný trh kľudne i na skrátený úväzok najväčšou motiváciou už pred tretím rokom veku dieťaťa, z dôvodu akejsi sociálnej izolácie a stereotypu. Návrat do zamestnania záleží vo veľkej miere na tom, kde žena pred odchodom (materskej či rodičovskej dovolenky) pracovala, ako rýchlo jej vedomosti a zručnosti môžu zastarávať. Bariérou k návratu na pracovný trh pre vysokoškolské vzdelané ženy je nedostupnosť voľných pracovných miest podľa charakteru a zamerania. Vysokoškolské vzdelané ženy od svojho miesta vyžadujú flexibilitu, ako časovú, tak aj priestorovú, ale i kvalitné čiastočné úväzky.

Stredoškolské vzdelané ženy – tieto ženy sa na trh práce vracajú až po dosiahnutí troch rokov veku dieťaťa. Ich návrat súvisí s postavením u pôvodného zamestnávateľa (ak sa majú kam vrátiť), na vhodnosti pracovnej doby (flexibilná pracovná doba, čiastočný úväzok), na zvýšení finančného rozpočtu rodiny a hlavne otázka zaistenia v starostlivosti o dieťa (detí).

Ženy zo základným vzdelaním a vyučené – tieto ženy sa chcú čo najdlhšie venovať deťom a pracovný pomer je pre nich nezlučiteľný s výchovou detí. Jediný dôvod návratu na trh práce je finančná situácia. Práve u týchto žien je vidieť silné využívanie finančnej pomoci v rámci rodinnej politiky štátu. Práve táto skupina žien sa

⁶⁷ ČERMÁKOVÁ, Marie, Hana HAŠKOVÁ, Alena KŘÍŽKOVÁ, Marcela LINKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. ČR: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 22 – 23. ISBN 80-7330-026-5.

stretáva s najväčšími bariérami na trhu práce. Pre ich návrat na trh práce je najdôležitejšia ich predstava o tom, kto je najlepšia matka, aby ich odchod na trh práce neznamenal zanedbanie (tejto predstavy, ideálu) starostlivosti o dieťa.⁶⁸

4.6 RODINNÝ A PRACOVNÝ ŽIVOT ŽENY

V pracovnom živote ženy má v súčasnosti materstvo nepriaznivý vplyv na konkurencii schopnosť a činnosť na trhu práce, vo veľkej miere ohrozuje ich zamestnanosť. Dôvody takéhoto to odmietavého pracovného trhu sú, že ženy nemajú možnosti kombinovať svoj rodinný a pracovný život, nedostatok flexibility, ktorá by brala ohľad na rodičov a nie v malej miere rodinná politika štátu, ktorá usiluje o to, aby matka zostávala s deťmi čo najdlhšie doma. To vedie na genderovú nerovnosť v spoločnosti medzi zamestnanosťou žien a rodinnou politikou zameranou na spojenie pracovného a rodinného života.⁶⁹

Zamestnávateľia na druhej strane vytvárajú plány, ako sa s potrebou spojenia práce a rodiny v životoch ich zamestnancov, či už súčasných, alebo budúcich vyrovnáť. Výsledok týchto plánov nemusí byť len pozitívny, ako podpora a pomoc riešiť takéto pracovné a rodinné záväzky, ale môže byť aj negatívny a to úplne vylúčenie, alebo diskriminácia takýchto zamestnancov (čoby rodičov s malými deťmi). Nie zriedka sa pre spojenie práce a rodiny v ČR žena rozhodne o dlhodobé prerušenie pracovnej činnosti po narodení dieťaťa odchodom na materskú a rodičovskú dovolenku. Najproblémovjším obdobím na spojenie rodinného a pracovného života je predškolský vek dieťaťa.⁷⁰

⁶⁸ BARTÁKOVÁ. In: SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (EDS.). *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 183 – 202. ISBN 978-80-7326-140-5.

⁶⁹ KRÍŽKOVÁ a VOHLÍDALOVÁ In: KRÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008, s. 88. ISBN 978-80-86429-94-6.

⁷⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena (ed.), Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 35 – 47. ISBN 80-7330-077-X.

Typické ženské vlastnosti, ktoré sa orientujú na rodinu je kompromis, citlivosť a iné. Začiatok pracovnej kariéry žien je prerušená tehotenstvom.⁷¹

Pre matku je skĺbenie rodiny a zamestnania záťaž. Žena vo svojom hodnotovom rebríčku na prvom mieste má vždy záujmy a potreby rodiny, nehľadiac na vek detí v rodine. Zo zvyšujúcim sa vekom detí v rodine sa zvyšujú i nároky na výchovu a starostlivosť (mladá rodina a rodina so školou povinnými deťmi).⁷²

⁷¹ VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 323 – 324. ISBN 80-7178-308-0.

⁷² SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 50 – 52. ISBN 978-80-7326-140-5.

PRAKTICKÁ ČASŤ

5 PRIESKUM ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA NA MATERSKEJ A RODIČOVskej DOVOLENKE

Je všeobecne známe, že človek sa vo svojom živote učí pre seba, pre svoju budúcnosť, či svoju existenciu. V poslednej dobe sa človek musí vzdelávať aj z iných dôvodov než kvôli sebe a zvlášť sa potrebujú vzdelávať matky na materskej a rodičovskej dovolenke, aby si uľahčili vstup po ukončení materskej a rodičovskej dovolenke do pracovného procesu. Je viacero dôvodov, prečo sa ďalej matky na materskej a rodičovskej dovolenke vzdelávajú. Buď je to kvôli sebe (sebarealizácia, vyplnenie voľného času, pre lepšie uplatnenie na trhu práce, zvýšenie si kvalifikácie), alebo je to z dôvodu nátlaku (zo strany zamestnávateľa, zo strany rodiny či okolia). Vzdelávať či zvyšovať si kvalifikáciu je možné rôznymi rekvalifikačnými kurzami, záujmovými kurzami, výukou cudzieho jazyka, alebo formálnym vzdelávaním.

5.1 CIEĽ PRIESKUMU

V praktickej časti budú preskúmané motivačné faktory, ktoré vedú matky na materskej a rodičovskej dovolenke k ďalšiemu vzdelávaniu a preskúmané bariéry či prekážky v prípade, že sa matky nevzdelávajú. Na overenie cieľa boli stanovené tri hypotézy.

H1: Väčšina matiek na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdeláva preto, aby sa mohla po ukončení materskej a rodičovskej dovolenke lepšie uplatniť na trhu práce.

H2: Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa vzdelávajú preto, aby sa im vyplnil voľný čas.

H3: Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej nevzdelávajú z dôvodu, že majú obavy z finančnej záťaže.

5.2 METÓDA PRIESKUMU A PRIESKUMNÝ VZOR

Za metódu prieskumu bolo zvolené dotazníkové šetrenie a výsledky s tohto dotazníkového šetrenia potvrdia, alebo vyvrátia stanovené hypotézy. Dotazník obsahuje 13 otázok. Otázky sú uzatvorené, kde je možnosť výberu už vopred stanovených odpovedí. Autorka k dotazníkovému šetreniu využila on-line dotazník. Dôležitú úlohu tu zohráva to, že respondentky ho vyplnia z pohodlia svojho domova, po ukončení svojich každodenných starostí (vzor dotazníka v prílohe I).

Prieskumný vzor tvoria respondentky vo veku od 20 do 35 rokov. Autorka sama spadá do tohto prieskumného vzoru, tak preto je toto rozhranie respondentiek. Zaujímavé a prínosné môže byť, ako ostatné respondentky sú na tom, čo sa týka ďalšieho vzdelávania. Zároveň sa zistia, aké bariéry či prekážky bránia respondentkám v ďalšom vzdelávaní. Každá respondentka má iné priority, iné možnosti vzdelávania, iné podmienky či dôvody.

Vyplnenie dotazníka prebehlo v úplnej anonymite.

5.3 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETRENIA

Ďalšia časť práce bude obsahovať výsledky z dotazníkového šetrenia a vyhodnotenie hypotéz. Autorka potvrdí, alebo vyvrátí stanovené hypotézy, ktoré si stanovila. Celkový počet respondentiek, ktoré sa zúčastnili dotazníkového šetrenia bolo 75. Podrobne vyhodnotené jednotlivé otázky budú doplnené tabuľkami. Grafom bude doplnená prieskumná vzorka respondentiek.

Dotazník obsahoval tieto otázky:

- 1. V akom rodinnom stave momentálne žijete?**
- 2. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?**
- 3. Viete, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie?**
- 4. Vzdelávate sa i naďalej na materskej a rodičovskej dovolenke?**

5. V prípade odpovedí ÁNO, u otázky č. 4, ako sa vzdelávate?
6. Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke?
7. Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdelávať?
8. V prípade odpovedí NIE, u otázky č. 4, prečo sa nevzdelávate?
9. Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní?
10. Vzdelávate sa v obore, v ktorom ste pracovali pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku?
11. Kto Vás najviac podporuje pri ďalšom vzdelávaní na materskej a rodičovskej dovolenke?
12. Plánujete sa po rodičovskej dovolenke vrátiť do pôvodného zamestnania?
13. Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce?

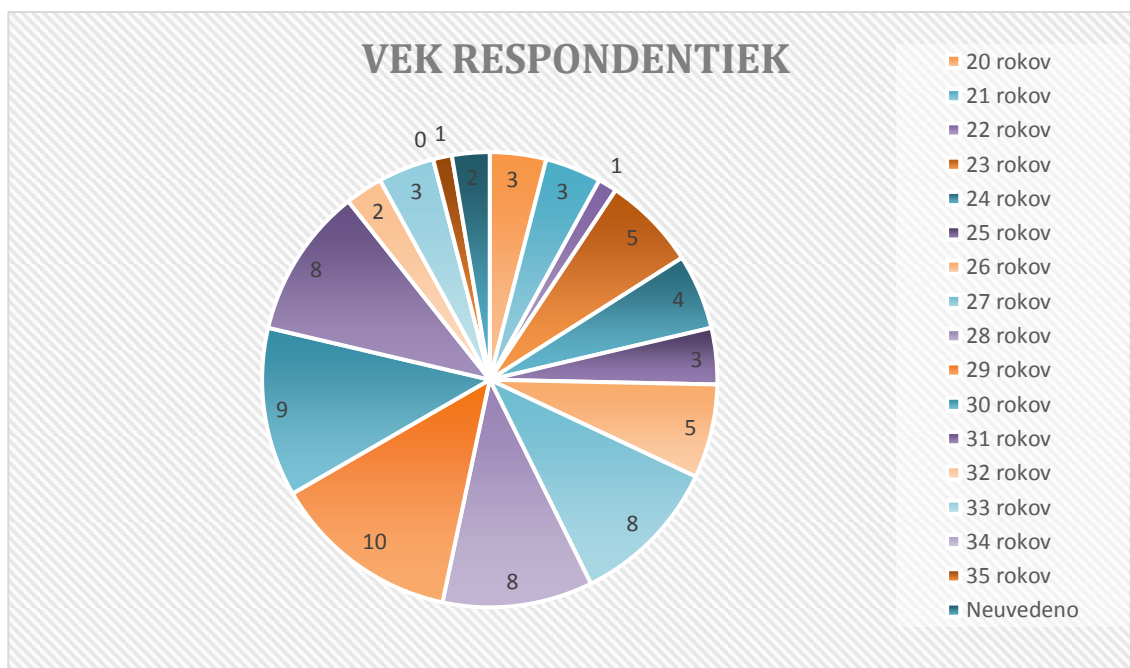
6 VÝSLEDKY VÝSKUMU

Prieskumná vzorka respondentiek

V čase výskumu bolo respondentkám od 20 – 35 rokov. Dotazníkového šetrenia sa zúčastnili tri respondentky vo veku 20 rokov, tri respondentky vo veku 21 rokov, jedna respondentka vo veku 22 rokov, päť respondentiek vo veku 23 rokov, štyri respondentky vo veku 24 rokov, tri respondentky vo veku 25 rokov, päť respondentky vo veku 26 rokov, osem respondentky vo veku 27 rokov, osem respondentky vo veku 28 rokov, desať respondentky vo veku 29 rokov, deväť respondentky vo veku 30 rokov, osem respondentky vo veku 31 rokov, dve respondentky vo veku 32 rokov, tri respondentky vo veku 33 rokov, 0 respondentiek vo veku 34 rokov, 1 respondentka vo veku 35 rokov. Svoj vek neuviedli dve respondentky.

Priemerný vek respondentiek bol 27,49 rokov.

Graf 1: Vek respondentiek



Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 1.

V akom rodinnom stave momentálne žijete?

Respondentky mohli vyberať z odpovedí SLOBODNÁ, V MANŽELSKOM STAVE, ROZVEDENÁ, V PARTNERSKOM VZŤAHU. Pri tejto otázke sa dalo predpokladať, že väčšina respondentiek odpovie, že žije v manželskom stave. Výsledok ukázal nasledovne, že 45 (60 %) respondentiek, žije v súčasnej dobe v Manželskom stave, ďalej nasledujú respondentky, ktoré žijú v Partnerskom vzťahu 24 (32 %), 4 (5 %) respondentky sú v súčasnej dobe Slobodné a na poslednom mieste, sú respondentky, ktorých je najmenej a sú Rozvedené 2 (3 %).

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 1: V akom rodinnom stave momentálne žijete?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
V manželskom stave	45	60 %
V partnerskom vzťahu	24	32 %
Slobodná	4	5 %
Rozvedená	2	3 %
Celkovo	75	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 2.

Aké je vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

Odpovede na otázku boli rozdelené do štyroch kategórií. Respondentky si mohli vybrať z odpovedí ZÁKLADNÉ VZDELANIE, STREDOŠKOLSKÉ BEZ MATURITY, STREDOŠKOLSKÉ S MATURITOU, VOŠ, VŠ. Účastníčky odpovedali nasledovne: VŠ vzdelanie majú 38 (51 %) respondentiek, zo stredoškolským vzdelaním s maturitou sú zastúpené 22 (29 %) respondentiek, VOŠ vzdelanie majú 8 (10 %) respondentiek, zo Stredoškolským vzdelaním bez maturity sú zastúpené 5 (7 %) respondentiek a zo Základným vzdelaním sú zastúpené 2 (3 %) respondentky. Najväčšie zastúpenie majú účastníčky s vysokoškolským vzdelaním a najnižšie zastúpenie sú respondentky so základným vzdelaním.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 2: Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE VYJÁDRENIE
VŠ	38	51 %
Stredoškolské s maturitou	22	29 %
VOŠ	8	10 %
Stredoškolské bez maturity	5	7 %
Základné vzdelanie	2	3 %
Celkovo	75	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 3.

Viete, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie?

Pri tejto otázke respondentky mali na výber dve možnosti s odpoveďami ÁNO, alebo NIE. Aj pri tejto otázke sa dalo predpokladať, že respondentky budú oboznámené, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie. Odpoveď pri tejto otázke bola jednoznačná, 75 (100 %) respondentiek odpovedalo ÁNO. Pod pojmom celoživotné vzdelávanie si respondentky môžu predstaviť čokoľvek: od rôznych rekvalifikačných kurzoch, práce na PC, štúdia cudzieho jazyka, zvyšovanie si vzdelávanie a končiac rôznymi záujmovými kurzami.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 3: Viete, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Áno	75	100 %
Nie	0	0 %
Celkovo	75	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 4.

Vzdelávate sa i naďalej na materskej a rodičovskej dovolenke?

Pri tejto otázke si respondentky mohli vybrať z dvoch možností ÁNO, NIE. Dá sa predpokladať, že väčšina respondentiek sa bude i naďalej vzdelávať, nech už kvôli sebe, kvôli zamestnaniu, alebo len tak pre svoju seberealizáciu. Z tabuľky na prvý pohľad je poznateľ, že 45 (60 %) respondentiek odpovedala Áno, že sa i naďalej na materskej či rodičovskej dovolenke vzdeláva, menšie zastúpenie mali respondentky s odpoveďou Nie 27 (36 %), buď nemajú potrebu sa ďalej vzdelávať, alebo majú rôzne bariéry či prekážky, ktoré im v ďalšom vzdelávaní bránia.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 4: Vzdelávate sa i naďalej na materskej a rodičovskej dovolenke?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Áno	48	64 %
Nie	27	36 %
Celkovo	75	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 5.

V prípade odpovedi ÁNO u otázky č. 4, ako sa vzdelávate?

V predchádzajúcej otázke č. 4 sa vzdelávajú, 45 (60 %) respondentiek, tak autorka vychádza z tohto počtu. Táto téma je špecifická, pretože nie každá respondentka má potrebu, alebo sa musí vzdelávať. Každá má iné priority, podmienky, ale samozrejme sú aj rôzne prekážky kvôli ktorým sa nemôžu, alebo nechcú vzdelávať. Respondentky si mohli vybrať z odpovedí REKVALIFIKAČNÉ KURZY, ZVYŠOVANIE DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA, INÉ. Za najčastejšie vzdelávanie 27 (56 %) respondentiek uviedlo, že sa najčastejšie vzdelávajú prostredníctvom rôznych Rekvalifikačných kurzoch (práca s PC, kurz účtovníctva, administratíva...), ďalšie zastúpenie vo vzdelávaní má vzdelávanie Iné (záujmové kurzy, výuka cudzieho jazyka...), v ktorom sa 12 (25 %) respondentiek vzdeláva a na poslednom mieste má najmenšie zastúpenie Zvyšovanie dosiahnutého vzdelania, ktorého sa účastní 9 (19 %) respondentiek.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi nápomocnú - informatívnu otázku k hypotéze H1.

Tabuľka 5: V prípade odpovedi ÁNO u otázky č.4, ako sa vzdelávate?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Rekvalifikačné kurzy	27	56 %
Iné	12	25 %
Zvyšovanie dosiahnutého vzdelania	9	19 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 6.

Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke ?

Pri tejto otázke si respondentky mohli vybrať z odpovedí SEBAREALIZÁCIA, VYPLNENIE VOĽNÉHO ČASU, LEPŠIE UPLATNENIE NA TRHU PRÁCE a ZVÝŠENIE STÁVAJÚCEHO VZDELANIA. Ako hlavný dôvod, prečo sa 27 (56 %) respondentiek i naďalej vzdelávajú je hlavne, kvôli Lepšiemu uplatneniu na trhu práce. Ako ďalším hlavným dôvodom uviedlo 13 (27 %) respondentiek, že sa vzdeláva, aby si Zvýšili stávajúce vzdelanie, 7 (15 %) respondentiek sa i naďalej vzdeláva pre svoju Sebarealizáciu a najmenej 1 (2 %) respondentiek sa vzdeláva preto, aby si vzdelaním Vyplnili svoj voľný čas.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka súvisí so stanovenými hypotézami H1 a H2.

Tabuľka 6: Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Lepšie uplatnenie na trhu práce	27	56 %
Zvýšenie stávajúceho vzdelania	13	27 %
Sebarealizácia	7	15 %
Vyplnenie voľného času	1	2 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 7.

Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdelávať?

Za hlavnú motiváciu ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke uviedlo 20 (42 %) respondentiek, že sa hlavne vzdeláva z dôvodu Lepšieho uplatnenia na trhu práce, 9 (19 %) respondentiek sa vzdeláva pre Lepšie platové podmienky, kvôli Zvýšeniu kvalifikácie sú motivované 7 (15 %) respondentiek, pre svoje Sebavzdelávanie sa vzdeláva 5 (10 %) respondentiek, Vzorom pre svoje dieťa/deti chcú byť 4 (8 %) respondentky, kvôli Získaniu titulu sa vzdelávajú 2 (4 %) a 1 (2 %) respondentka vzdeláva, lebo si chce Vyplniť svoj voľný čas.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka súvisí so stanovenými hypotézami H1 a H2.

Tabuľka 7: Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdelávať?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Lepšie uplatnenie na trhu práce	20	42 %
Lepšie platové podmienky	9	19 %
Zvýšenie kvalifikácie	7	15 %
Sebavzdelávanie	5	10 %
Vzor pre svoje dieťa/deti	4	8 %
Získať titul	2	4 %
Vyplnenie voľného času	1	2 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 8.

V prípade odpovedí NIE, u otázky č. 4, prečo sa nevzdelávate?

Táto otázka bola rozdelená do piatich kategórií, z ktorých si respondentky mohli vybrať odpoveď. Z celkového počtu 75 respondentiek, ktoré sa zúčastnili na vyplnení dotazníkové šetrenia sa 27 respondentiek nevzdeláva. Za svoje dôvody, prečo sa nevzdelávajú uviedlo 13 (48 %) respondentiek, že na vzdelanie má Nedostatok finančných prostriedkov, do procesu vzdelávania nevstúpilo 5 (19 %) respondentiek, pretože Nemajú opatrovanie pre svoje dieťa/detí, kvôli Časovej náročnosti sa 4 (15 %) respondentky nevzdelávajú, 3 (11 %) respondentkám sa ďalej Vzdelávať nechce a na poslednom mieste sa umiestnili Iné dôvody, ktoré 2 (7 %) respondentky označili.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou hypotézou, ale je nápomocná – informačná k hypotéze H3.

Tabuľka 8: V prípade odpovedí NIE, u otázky č. 4, prečo sa nevzdelávate?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Nedostatok finančných prostriedkov	13	48 %
Nemám opatrovanie pre dieťa/detí	5	19 %
Časová náročnosť	4	15 %
Nechce sa mi	3	11 %
Iné	2	7 %
Celkovo	27	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 9.

Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní?

Táto otázka je rozdelená do šiestich kategórií, z ktorých si respondentky mohli vybrať vhodnú odpoveď. Za najväčšiu bariéru či prekážku, prečo nemôžu vstúpiť do procesu vzdelávania je, že 12 (44 %) respondentiek má Obavu z finančnej záťaže, pre 6 (22 %) respondentiek je problém v tom, že nemajú Opatrovanie pre svoje dieťa/deti, 4 (15 %) respondentky pocitujú Nechuť až Lenivosť na to, aby sa i naďalej vzdelávali, 3 (11 %) respondentky odrádza od vzdelávania Náročnosť štúdia, za Iné bariéry uviedla 1 (4 %) respondentka a za poslednú bariéru či prekážku uviedla 1 (4 %) respondentka, že má Nízku informovanosť o možnostiach sa vzdelávať.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka súvisí so stanovenou hypotézou H3.

Tabuľka 9: Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Obava z finančnej záťaže	12	44 %
Nemám opatrovanie pre dieťa/deti	6	22 %
Nechuť, lenivosť	4	15 %
Náročnosť štúdia	3	11 %
Iné	1	4 %
Nízka informovanosť o možnostiach sa vzdelávať	1	4 %
Celkovo	27	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 10.

Vzdelávate sa v obore, v ktorom ste pracovali pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku?

Pri tejto otázke mali respondentky na výber z dvoch odpovedí ÁNO a NIE. Najviac respondentiek 28 (58 %) sa vzdeláva v obore, v ktorom pracovali predtým než nastúpili na materskú a rodičovskú dovolenku. Dnešná spoločnosť ide rýchlym tempom vpred a aby respondentka na materskej a rodičovskej dovolenke nebola pozadu, tak sa i naďalej vzdeláva a získava stále nové informácie a vedomosti, ktoré si vyžaduje jej zamestnanie. V rovnakom obore sa na materskej a rodičovskej dovolenke nevzdeláva 20 (42 %) respondentiek. Respondentky sa buď nechcú vrátiť na svoje pôvodné miesto, alebo pre vrátenie sa na svoje pôvodné miesto nepotrebujú si dopĺňovať ďalšie vzdelávanie či vedomosti.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou a patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 10: Vzdelávate sa v obore, v ktorom ste pracovali pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Áno	28	58 %
Nie	20	42 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 11.

Kto Vás najviac podporuje pri ďalšom vzdelávaní na materskej a rodičovskej dovolenke?

Pri tejto otázke mali respondentky na výber z troch kategórií, z ktorých si mohli zvoliť vhodnú odpoveď. Potešujúca správa je, že 35 (73 %) respondentiek vo svojom ďalšom vzdelávaní pri materskej a rodičovskej dovolenke najviac podporuje Rodina. Rodina je tá, ktorá stojí pri nich, podporuje ich v tomto náročnom období. Za najnáročnejšie obdobie vo vzdelávaní bezpodmienečne patrí skĺbenie materstva a skúškového obdobia. A Rodina je tu pre nich „v dobrom, i v zlom“. Na druhom mieste, kto respondentky podporuje pri ich ďalšom vzdelávaní sú Priatelia 13 (27 %). Dobré je vedieť, že stojí pri nich ešte niekto iný, kto ich môže podporiť. Z tabuľky je hneď vidieť, že Rodina a Priatelia sú veľkou oporou pre respondentky. Ani jedna respondentka neuviedla, že ju pri ďalšom vzdelávaní nepodporuje Nikto 0 (%).

Túto otázku vyplnili všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 11: Kto Vás najviac podporuje pri ďalšom vzdelávaní na materskej a rodičovskej dovolenke?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Rodina	35	73 %
Priatelia	13	27 %
Nikto	0	0 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 12.

Plánujete sa po rodičovskej dovolenke vrátiť do pôvodného zamestnania?

I pri tejto otázke mali respondentky na výber odpovede ÁNO, NIE, NEVIEM, respondentky označili odpovede, ktoré uznali za vhodné. Najviac respondentiek 28 (58 %) priznalo, že sa rozhodne plánuje po skončení rodičovskej dovolenky vrátiť do svojho pôvodného zamestnania. Každý respondentke pre návrat do pracovného procesu ostáva rôzny čas, po absolútnom skončení rodičovskej dovolenky sa každá respondentka rozhodne podľa aktuálnej situácie. Do svojho pôvodného zamestnania sa neplánuje vrátiť 12 (25 %) respondentiek. Medzi nerozhodné či váhavé respondentky, ktoré nevedia, či sa vrátia do svojho pôvodného zamestnania označilo 8 (17 %) možnosť Neviem.

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka nesúvisí so žiadnou stanovenou hypotézou, patrí medzi informatívnu otázku.

Tabuľka 12: Plánujete sa po rodičovskej dovolenke vrátiť do pôvodného zamestnania?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Áno	28	58 %
Nie	12	25 %
Neviem	8	17 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

Otázka číslo 13.

Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce?

Respondentky si mohli vybrať z troch možností odpovedí ÁNO, NIE, NEVIEM. Tým, že respondentky vstúpili do ďalšieho vzdelávania si 36 (75 %) účastníčok myslí, že ďalším vzdelávaním či zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatní na trhu práce. Respondentky sa i naďalej vzdelávajú na materskej a rodičovskej dovolenke a to z dôvodu Lepšieho uplatnenia na trhu práce. 7 (15 %) respondentiek si nemyslí, aby sa tým, že si zvýšia svoju kvalifikáciu (vzdelanie) lepšie uplatnili na trhu práce. Posledných 5 (10 %) respondentiek si nie je istých, vlastne nevie, či sa im podarí lepšie uplatniť na trhu práce, kvôli tomu, že pracovali na svojom zvýšení kvalifikácie (vzdelania).

Na túto otázku odpovedali všetky respondentky.

Táto otázka súvisí so stanovenou hypotézou H1.

Tabuľka 13: Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce?

ODPOVEĎ	POČET	PERCENTUÁLNE ZASTÚPENIE
Áno	36	75 %
Nie	7	15 %
Neviem	5	10 %
Celkovo	48	100 %

Zdroj: Jana Bobiková, 2016 (vlastné šetrenie)

7 VYHODNOTENIE STANOVENÝCH HYPOTÉZ

Táto kapitola sa zaoberá interpretáciou stanovených hypotéz.

Dotazníkového šetrenia na tému Motivácia a ďalšie vzdelávanie na materskej a rodičovskej dovolenke sa zúčastnilo 75 respondentiek. Z konečných výsledkov vzhľadom k špecifčnosti zamerania práce sa 48 (64 %) respondentiek i naďalej vzdeláva na materskej a rodičovskej dovolenke a 27 (36 %) respondentiek do procesu vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke nevstupuje.

Autorka si stanovila tri hypotézy, ktoré následne overovala.

H1: Väčšina matiek na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdeláva preto, aby sa mohla po ukončení materskej a rodičovskej dovolenky lepšie uplatniť na trhu práce.

So stanovenou hypotézou súviseli otázky číslo 5, 6, 7, 13. Otázka číslo 5 nesúvisí s výsledkom hypotézy, má len informatívny charakter, ale výsledky sú zaujímavé, prečo sa respondentky rozhodli naďalej vzdelávať?

Otázka číslo 5 – V prípade odpovedi ÁNO, v predošlej otázke č. 4, ako sa vzdelávate? Daná otázka má len informatívny charakter. Autorku zaujímalo, ako sa ostatné respondentky na materskej a rodičovskej dovolenke naďalej vzdelávajú. Výsledky ukázali, že 56 % respondentiek sa i naďalej vzdeláva prostredníctvom rôznych rekvalifikačných kurzoch (práca na PC, kurz účtovníctva, administratíva...), 25 % respondentiek uviedlo, že sa naďalej vzdeláva prostredníctvom Iného vzdelania (záujmové kurzy, výuka cudzieho jazyka...) a 19 % respondentiek sa i naďalej vzdeláva, tým, že si zvyšuje dosiahnuté vzdelanie. Rekvalifikačné kurzy vedú v ďalšom vzdelávaní u respondentiek.

Otázka číslo 6 – Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke? Výsledok ukazuje, že 56 % respondentiek vstúpilo do procesu vzdelávania hlavne, pre LEPŠIE UPLATNENIE NA TRHU PRÁCE, 27 % respondentiek za hlavný dôvod svojho vzdelávania uviedlo zvýšenie stavajúceho vzdelania, hlavným dôvodom pre 15 % respondentiek je sebvzdelávanie a len 2 %

respondentky uviedli, že sa vzdelávajú, aby si vyplnili voľný čas. Respondentky sa vzdelávajú pre lepšie uplatnenie na trhu práce.

Otázka číslo 7 – Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej vzdelávať? Cieľom otázky bolo zistiť hlavnú motiváciu študujúcich respondentiek. Výsledky ukázali, že pre 42 % respondentiek za hlavnú motiváciu pokladá LEPŠIE UPLATNENIE NA TRHU PRÁCE, pre 19 % respondentky sú lepšie platové podmienky hlavnou motiváciou, 15 % respondentiek pokladá za svoju motiváciu zvýšenie kvalifikácie, pre 10 % respondentiek je sebvzdelávanie hlavnou motiváciou, 8 % respondentky chcú byť vzorom pre dieťa/deti, získať titul je motivácia pre 4 % respondentky a pre 2 % respondentky je hlavnou motiváciou vyplnenie voľného času. Najhlavnejšou motiváciou je lepšie uplatnenie na trhu práce.

Otázka číslo 13 – Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce? Výsledky ukázali, že 75 % respondentiek si myslí, že keď si zvýšia svoju kvalifikáciu (vzdelanie) sa lepšie po rodičovskej dovolenke UPLATNIA NA TRHU PRÁCE, 15 % respondentiek si myslí, že nie a 10 % respondentiek si nie je istá, uviedli, že neviem.

Na základe vyhodnotených informácií z dotazníkového šetrenia, autorka môže konštatovať, že H1 sa potvrdila. Väčšina matiek na materskej a rodičovskej dovolenke sa i naďalej vzdeláva preto, aby sa mohla po ukončení materskej a rodičovskej dovolenky lepšie uplatniť na trhu práce. Z prieskumu vyplynulo, že matky sa na materskej a rodičovskej dovolenke vzdelávajú predovšetkým pre lepšie uplatnenie na trhu práce a najmenej sa vzdeláva pre vyplnenie voľného času. Za najväčšiu motiváciu v ďalšom vzdelávaní pokladajú matky lepšie uplatnenie na trhu práce a za posledný motivačný faktor je vyplnenie voľného času.

H2: Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa vzdelávajú preto, aby sa im vyplnil voľný čas.

So stanovenou hypotézou súviseli otázky číslo 6, 7.

Otázka číslo 6 - Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke? Cieľom bolo zistiť, či respondentky sa i naďalej vzdelávajú len preto, aby sa im vyplnil voľný čas. Výsledok ukazuje, že 56 % respondentiek sa i naďalej vzdeláva hlavne preto, aby sa lepšie uplatnili na trhu práce po skončení materskej a rodičovskej dovolenky, 27 % respondentiek za hlavný dôvod svojho ďalšieho vzdelávania uviedlo, že sa vzdeláva, aby si zvýšili stávajúce vzdelanie, hlavným dôvodom pre 15 % respondentiek je sebavzdelávanie a nakoniec len 2 % respondentky uviedli, že sa vzdelávajú, aby si VYPLNILI VOLNÝ ČAS. Respondentky neštudujú kvôli tomu, aby sa im vyplnil voľný čas.

Otázka číslo 7 - Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej vzdelávať? Cieľom otázky bolo zistiť, či respondentky za svoju hlavnú motiváciu považujú Vyplnenie voľného času. Výsledky ukázali, že pre 42 % respondentiek za hlavnú motiváciu pokladá lepšie uplatnenie na trhu práce, pre 19 % respondentiek sú lepšie platové podmienky hlavnou motiváciou, 15 % respondentiek pokladá za svoju motiváciu zvýšenie kvalifikácie, pre 10 % respondentiek je sebavzdelávanie hlavnou motiváciou, 8 % respondentiek chce byť vzorom pre svoje dieťa/detí, získať titul je motivácia pre 4 % respondentiek a len pre 2 % respondentiek je VYPLNIENIE VOLNÉHO ČASU hlavnou motiváciou. Najhlavnejšou motiváciou pre študujúce respondentky nie je motivácia vyplnenia voľného času.

Na základe vyhodnotených informácií z dotazníkového šetrenia, autorka môže konštatovať, že H2 sa nepotvrdila. Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa nevzdelávajú preto, aby sa im vyplnil voľný čas. Prieskum ukázal, že matky sa nevzdelávajú kvôli vyplneniu voľného času.

H3: Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej nevzdelávajú z dôvodu, že majú obavy z finančnej záťaže.

So stanovenou hypotézou súviseli otázky číslo 8, 9. Otázka číslo 8 nesúvisí z výsledkom hypotézy, má len informatívny charakter, ale výsledky sú zaujímavé, prečo sa respondentky naďalej nevzdelávajú.

Otázka číslo 8 - V prípade odpovedí NIE u otázky č. 4 prečo sa ďalej nevzdelávate? Výsledky ukázali, že 48 % respondentiek najčastejšie uviedlo, že sa ďalej nevzdelávajú z dôvodu NEDOSTATKU FINAČNÝCH PROSTRIEDKOV, 19 % respondentiek nemá opatrovanie pre dieťa/detí, časová náročnosť je pre 15 % respondentiek problémom, prečo sa ďalej nevzdelávajú, 11 % respondentkám sa vzdelávať proste nechce a 7 % respondentiek uviedli iné dôvody. Respondentkám pripadá vzdelávanie nákladné, nevzdelávajú sa z nedostatku finančných prostriedkov.

Otázka číslo 9 - Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní? Autorka pokladá za dôležité zistiť, aké bariéry či prekážky bránia respondentkám vkročiť do procesu vzdelávania. Z dotazníkového šetrenia vyšlo, že najväčšou bariérou pre vstup do ďalšieho vzdelávania je, že 44 % respondentiek má OBAVU Z FINANČNEJ ZÁŤAŽE, ďalšou väčšou bariérou je, že 22 % respondentiek nemá opatrovanie pre dieťa/detí, 15 % respondentiek považuje za bariéru svoju nechuť, lenivosť, pre 11 % respondentiek je prekážkou náročnosť štúdia, 4 % respondentiek uviedli ako bariéru iné a poslednou bariérou vo vzdelávaní pre 4 % respondentky je nízka informovanosť o možnostiach sa vzdelávať. Za najväčšiu bariéru, ktorá respondentkám bráni vo vzdelávaní je obava z finančnej záťaže.

Na základe vyhodnotených informácií z dotazníkového šetrenia, autorka môže konštatovať, že H3 sa potvrdila. Matky na materskej a rodičovskej dovolenke sa ďalej nevzdelávajú z dôvodu, že majú obavy z finančnej záťaže. Z dotazníkového šetrenia vyplynulo, že pre matky je najväčšou bariérou vo vzdelaní obava z finančnej záťaže.

Zhrnutie: Z dotazníkového šetrenia je možno konštatovať, že 60 % respondentiek v súčasnej dobe žije v manželskom stave a 3 % sú rozvedené. Ďalej z prieskumu vyplynulo, že najviac respondentiek má vysokoškolské vzdelanie a najmenej ich má

základné vzdelanie. Väčšina účastníčok (48) z celkového množstva (75) sa i naďalej vzdeláva. Respondentky sa väčšinou vzdelávajú prostredníctvom rôznych rekvalifikačných kurzov (práce s PC, kurz účtovníctva, administratíva...), zvyšujú si dosiahnuté vzdelanie (SŠ, VOŠ, VŠ) a inými kurzami (záujmovými kurzami, výukou cudzieho jazyka). Ženy – matky sú si vedomé, že sa musia na materskej a rodičovskej dovolenke i naďalej vzdelávať a to z dôvodu veľkej konkurencie na trhu práce, pre lepšie uplatnenie na trhu práce a kvôli zvyšujúcim sa nárokom a požiadavkám zamestnávateľa. Vzdelávajúce respondentky najviac podporuje rodina a priatelia. Ostatné respondentky (27) sa nevzdelávajú z dôvodu, že vo vzdelávaní pociťujú bariéru a najväčšou ich prekážkou je obava z finančnej záťaže.

ZÁVER

Bakalárska práca sa zaoberala motiváciou a ďalším vzdelávaním na materskej a rodičovskej dovolenke. V posledných rokoch je to veľká problematika našej spoločnosti. Problematika je veľmi aktuálna, hlavne z hľadiska nezamestnanosti matiek a ich uplatnenia na trhu práce. Ďalšie vzdelanie využívajú aj mladí a starší jedinci, nezamestnaní, čím sa zlepšuje úroveň vzdelávania v spoločnosti.

Cieľom práce bolo zistiť aké motivačné faktory vedú matky na materskej a rodičovskej dovolenke k ďalšiemu vzdelávaniu a v prípade, že sa matky nevzdelávajú, zistiť bariéry či prekážky, ktoré im bránia v ďalšom vzdelávaní.

V teoretickej časti sa autorka zamerala na dospelého jedinca, ktorý sa ocitol v procese vzdelávania a na pojmy celoživotné vzdelávanie, vzdelanie a učenie, na možnosti ďalšieho vzdelávania a jeho formy. V ďalších kapitolách sa autorka zamerala na motiváciu k ďalšiemu vzdelávaniu a na jej bariéry, ktoré bránia jednotlivcom sa i naďalej vzdelávať. Nakoniec sa autorka venovala kapitole, ktorá sa zaoberala materskou a rodičovskou dovolenkou, rodičovským príspevkom, mladou dospelosťou, rolou matky, ženy, kariérnou cestou ženy a jej uplatnením sa na trhu práce a skĺbením rodinného a pracovného života ženy.

Pre dosiahnutie cieľa si autorka v praktickej časti zvolila kvalitatívny výskum a ako techniku zberu faktov dotazník. Cieľovú skupinu tvorili respondentky vo veku od 20 do 35 rokov. Na dotazník odpovedalo celkovo 75 respondentiek, z ktorých sa 48 i naďalej vzdeláva a 27 respondentiek sa nevzdeláva. Cieľ práce bol naplnený. Prieskum ukázal, že podľa respondentiek medzi motivačné faktory najviac patrí lepšie uplatnenie sa na trhu práce, lepšie platové podmienky, zvýšenie kvalifikácie, sebvzdelávanie, vzor pre svoje dieťa/deti, získať titul a ako posledný motivačný faktor je vyplnenie voľného času. Z prieskumu vyplynulo, že medzi bariéry či prekážky, ktoré bránia matkám v ďalšom vzdelávaní je obava z finančnej záťaže, z toho, že nemajú opatrovanie pre dieťa/deti, nechúť, lenivosť, náročnosť štúdia, iné prekážky a poslednou bariérou je nízka informovanosť o možnostiach sa vzdelávať. Ďalšie vzdelávanie matiek na materskej a rodičovskej dovolenke je závislé na momentálnej ekonomickej situácii rodiny.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých českých zdrojov

ALAN, Josef. *Etapy života očima sociologie*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1989 ISBN 80-7038-044-6.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vydání. Praha: Alfa, 2008 ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008 ISBN 978-80-247-2580-2.

BENEŠ, Milan. *Andragogika: 2. aktualizované a rozšířené vydání*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014 ISBN 978-80-247-4824-5.

BENEŠ, Milan, kol. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. 1. vydání. Eurolex Bohemia, 2002 ISBN 80-86432-40-8.

BOČKOVÁ, Věra. *Vzdělávání - průvodní jev života*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002 ISBN 80-244-0441-9.

ČERMÁKOVÁ, Marie, Hana HAŠKOVÁ, Alena KŘÍŽKOVÁ, Marcela LINKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. ČR: Sociologický ústav AV ČR, 2002 ISBN 80-7330-026-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.), Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Sociologický ústav AV ČR, 2005 ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2008 ISBN 978-80-86429-94-6.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006 ISBN 978-80-247-1284-0.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011 ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2003 ISBN 80-86723-03-8.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008 ISBN 978-80-86723-58-7.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007 ISBN 978-80-247-1991-7.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014 ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009 ISBN 978-80-7367-546-2.

PŘIB, Jan, Naděžda BŘESKÁ, Eva ŠPUNDOVÁ a Jana PILÁTOVÁ. *Mateřská a rodičovská dovolená: 2., aktualizované vydání*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003 ISBN 80-247-0675-X.

RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav (editoři). *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008 ISBN 978-80-210-4779-2.

ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 2. vydání. Praha: Portál, 2006 ISBN 80-7367-124-7.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (EDS.). *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008 ISBN 978-80-7326-140-5.

TURECKIOVÁ, Michaela (ed.). *Ďalší vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. 1. svazek. Praha: Educa Service, 2008 ISBN 978-80-87306-00-0.

VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: Dětství, dospelost, stáří*. 1. vydání. Praha: Portál, 2000 ISBN 80-7178-308-0.

VAGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II: Dospelost a stáří*. Dotisk 1. vydání. Univerzita Karlova Praha: Karolinum, 2007 ISBN 978-80-246-1318-5.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010 ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav (ed.). *Perspektivy učení a vzdělávání v Evropském kontextu*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2012 ISBN 978-80-7452-022-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ke vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008 ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Teraza VACÍNOVÁ A KOL. *Aktuální otázky vo vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011 ISBN 978-80-7452-012-9.

Zoznam použitých internetových zdrojov

DONATH BURSON-MARSTELLER. *Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých. Bariéry vo vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2015-12-27]. Dostupné z:

<http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

MPSV. Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené (Sestra) [online]. 04.10.2013 [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16352>

MPSV. Slučitelnost profesních a rodinných rolí (Odbor 21) [online]. 10.12.2015 [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

ŠEĎOVÁ, Klára. *Rodinné vzdělávání jako součást celoživotního učení: Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity* [online]. Masarykova univerzita, SPFFBU U 11 2006 [cit. 2016-01-01]. ISBN 80-210-4143-9. ISSN 1211-6971. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/05Sedova%20U11.pdf>

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: V akom rodinnom stave momentálne žijete?.....	43
Tabuľka 2: Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?.....	44
Tabuľka 3: Viete, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie?.....	45
Tabuľka 4: Vzdelávate sa i naďalej na materskej a rodičovskej dovolenke?.....	46
Tabuľka 5: V prípade odpovedi ÁNO u otázky č. 4 ako sa vzdelávate?.....	47
Tabuľka 6: Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke?.....	48
Tabuľka 7: Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej či rodičovskej dovolenke sa ďalej vzdelávať?.....	49
Tabuľka 8: V prípade odpovedi NIE u otázky č. 4 prečo sa ďalej nevzdelávate?....	50
Tabuľka 9: Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní?.....	51
Tabuľka 10: Vzdelávate sa v obore, v ktorom ste pracovali pred nástupom na materskú či rodičovskú dovolenku?.....	52
Tabuľka 11: Kto Vás najviac podporuje pri ďalšom vzdelávaní na materskej či rodičovskej dovolenke?.....	53
Tabuľka 12: Plánujete sa vrátiť po rodičovskej dovolenke do pôvodného zamestnania?.....	54

Tabuľka 13: Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce?.....	55
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Zoznam grafov

Graf 1: Vek respondentiek.....	42
--------------------------------	----

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Príloha A – Dotazník – Motivácia a ďalšie vzdelávanie na materskej a rodičovskej dovolenke

Dobrý deň,

volám sa Jana Bobiková a som študentkou Univerzity Jana Amosa Komenského v Prahe, obor Vzdelávanie dospelých.

Prosím vás, venujte pár minút svojho času na vyplnenie anonymného dotazníka, ktorým by som chcela zistiť, aké motivačné faktory vedú respondentky na materskej a rodičovskej dovolenke k ďalšiemu vzdelávaniu. V prípade, že sa respondentky nevzdelávajú, zistiť bariéry či prekážky, ktoré im bránia vo vzdelávaní.

Získané informácie budú použité len na spracovanie bakalárskej práce. Za Vašu ochotu, strávený čas a úprimné odpovede, vám vopred ďakujem.

Prieskumný vzor: matky na materskej a rodičovskej dovolenke vo veku od 20 – 35 rokov.

Inštrukcie k vyplneniu:

Vami vybranú odpoveď zakrúžkujte, alebo tučne vyznačte (elektronická podoba).

Uveďte váš vek:

1. V akom rodinnom stave momentálne žijete?

- a) Slobodná
- b) V manželskom stave
- c) Rozvedená
- d) V partnerskom vzťahu

2. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

- a) Základné vzdelanie
- b) Stredoškolské bez maturity
- c) Stredoškolské s maturitou
- d) VOŠ
- e) VŠ

3. Viete, čo znamená pojem celoživotné vzdelávanie?

- a) Áno
- b) Nie

4. Vzdelávate sa i naďalej na materskej a rodičovskej dovolenke?

- a) Áno
- b) Nie

5. V prípade odpovedi ÁNO u otázky č. 4 ako sa vzdelávate?

- a) Rekvalifikačné kurzy (práce s PC, kurz účtovníctva, administratíva)
- b) Zvyšovanie dosiahnutého vzdelania (SŠ, VOŠ, VŠ)
- c) Iné (záujmové kurzy, výuka cudzieho jazyka)

6. Aký je hlavný dôvod Vášho ďalšieho vzdelávania na materskej a rodičovskej dovolenke?

- a) Seberealizácia
- b) Vyplnenie voľného času
- c) Lepšie uplatnenie na trhu práce
- d) Zvýšenie stávajúceho vzdelania

7. Aká je Vaša hlavná motivácia na materskej či rodičovskej dovolenke sa ďalej vzdelávať?

- a) Lepšie uplatnenie na trhu práce
- b) Zvýšenie kvalifikácie
- c) Lepšie platové podmienky

- d) Získať titul
- e) Sebavzdelávanie
- f) Vzor pre svoje dieťa/deti
- g) Vyplnenie voľného času

8. V prípade odpovedi NIE u otázky č. 4 prečo sa ďalej nevzdelávate?

- a) Nechce sa mi
- b) Časová náročnosť
- c) Nedostatok finančných prostriedkov
- d) Nemám opatrovanie o dieťa/deti
- e) Iné

9. Ktorá bariéra či prekážka Vám bráni v ďalšom vzdelávaní?

- a) Obava z finančnej záťaže
- b) Nemám opatrovanie o dieťa/deti
- c) Nízka informovanosť o možnostiach sa vzdelávať
- d) Náročnosť štúdia
- e) Nechuť, lenivosť
- f) Iné

10. Vzdelávate sa v obore, v ktorom ste pracovali pred nástupom na materskú či rodičovskú dovolenku?

- a) Áno
- b) Nie

11. Kto Vás najviac podporuje pri ďalšom vzdelávaní na materskej či rodičovskej dovolenke?

- a) Rodina
- b) Priatelia
- c) Nikto

12. Po rodičovskej dovolenke plánujete sa vrátiť do pôvodného zamestnania?

- a) Áno
- b) Nie
- c) Neviem

13. Myslíte si, že zvýšením kvalifikácie (vzdelania) sa lepšie uplatníte na trhu práce?

- a) Áno
- b) Nie
- c) Neviem

Ďakujem za Vaše odpovede.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Bobiková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Motivácia a ďalšie vzdelávanie na materskej a rodičovskej dovolenke

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 27

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Víšek